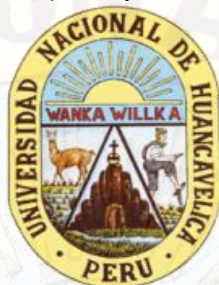


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creada por Ley Nro. 25265)



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“FORMACIÓN Y EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE
ADMINISTRACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
DE LA UNH, PLAN CURRICULAR 2008”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
ADMINISTRACIÓN**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR EL SEÑOR(S):

BACH. ADM.: CULLANCO PEREZ, JONN EDBER

BACH. ADM.: SEDANO TAYPE, VICTORIANO

HUANCABELICA

2016

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA (TESIS)

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 22 DÍAS DEL MES DE septiembre DEL AÑO 2016, A HORAS 10.00 am, SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Lic. Dm. Hector Guincho Zevallos

SECRETARIO: Hg. Fredy Rivera Trucios

VOCAL: Lic. Dr. Juan William Rodas Atejis

RATIFICADOS LOS MIEMBROS DE JURADO CON RESOLUCIÓN N°
0377-2016-FCE-R-UNA DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

TITULADO:
"Formación y Ejercicio Profesional de los egresados de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNA, Plan curricular 2008"

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): Jonh Edber Cullenco Perez
Victoriano Sedano Taype

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL SUSTENTANTE ABANDONAR EL RECINTO; Y LUEGO DE UNA AMPLIA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO, SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: Jonh Edber Cullenco Perez

PRESIDENTE: Desaprobado

SECRETARIO: Aprobado

VOCAL: Aprobado

RESULTADO FINAL: Aprobado por mayoría

BACHILLER: Victoriano Sedano Taype

PRESIDENTE: Desaprobado

SECRETARIO: Aprobado

VOCAL: Aprobado

RESULTADO FINAL: Aprobado por mayoría

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

[Firma]
PRESIDENTE

[Firma]
SECRETARIO

[Firma]
VOCAL

05
13

Acta de Sustentación de la tesis "Formación y Ejercicio Profesional de los Egresados de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNH, Plan Curricular 2008"

Siendo a horas 10.00 am del día jueves 22 de setiembre del 2016 en los ambientes del Aula Magna de la E.P de Administración, se reunieron los miembros del Jurado Calificador designados según Resolución R0377-2016-FCE-R-UNH de fecha 30 de Mayo del 2016 integrada por: Lic. Adm. Hector Quincho Zúñillos - Presidente, Mg. Fredy Rivera Trujillo - Secretario y Econ. Juan William Rodas Aljos - Vocal, para llevar a cabo la sustentación de la tesis titulada "Formación y ejercicio profesional de los egresados de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNH - Plan curricular 2008", presentado por los bachilleres: Cullonco Perez Jonn y Sedano Taype Victoriano y de acuerdo a la Resolución R00735-2016-FCE-R-UNH de fecha 16 de Setiembre del 2016, donde se programa la fecha y hora para la sustentación de la tesis; mencionada en el título de la presente acta. seguidamente se da lectura de las resoluciones correspondientes a cargo del secretario del Jurado Calificador, dándole un tiempo de 40 minutos para la sustentación; concluida las exposiciones de los sustentantes se prosigue a desarrollar la segunda fase de la sustentación, que son las preguntas por parte de los jurados Calificadores, terminado esta fase el Presidente invita a los sustentantes y público en general retirarse de los ambientes del aula Magna para deliberar los resultados finales de la sustentación, los jurados después de deliberar llegaron a la siguiente conclusión: Aprobado por mayoría, pasando a firmar los presentes como señal de conformidad, Siendo a horas 11.40 am concluye el proceso.

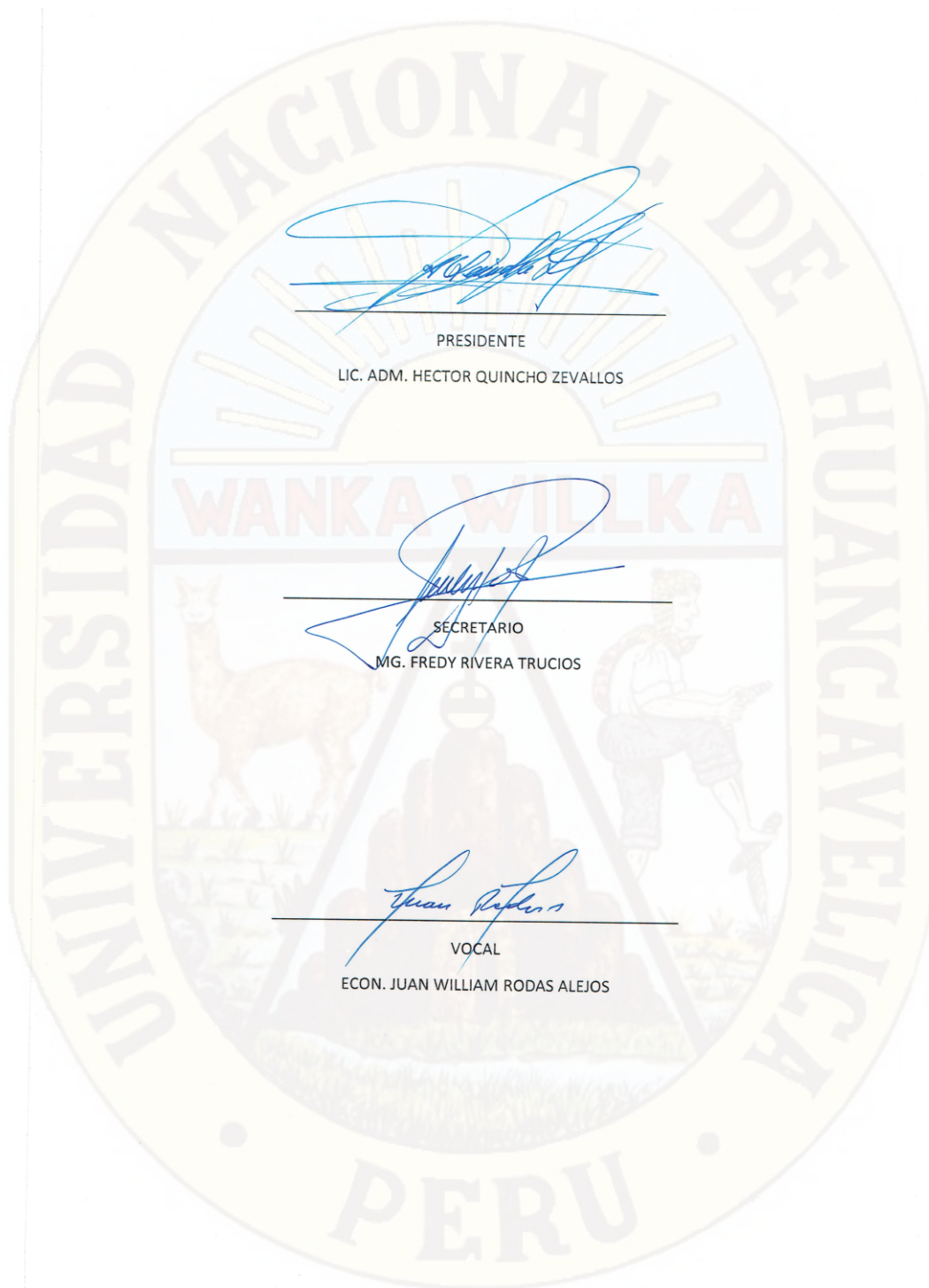
H. Quincho Zúñillos
Presidente

F. Rivera Trujillo
Secretario

J. Rodas Aljos
Vocal

147014751
Ray Peru

46745003



PRESIDENTE

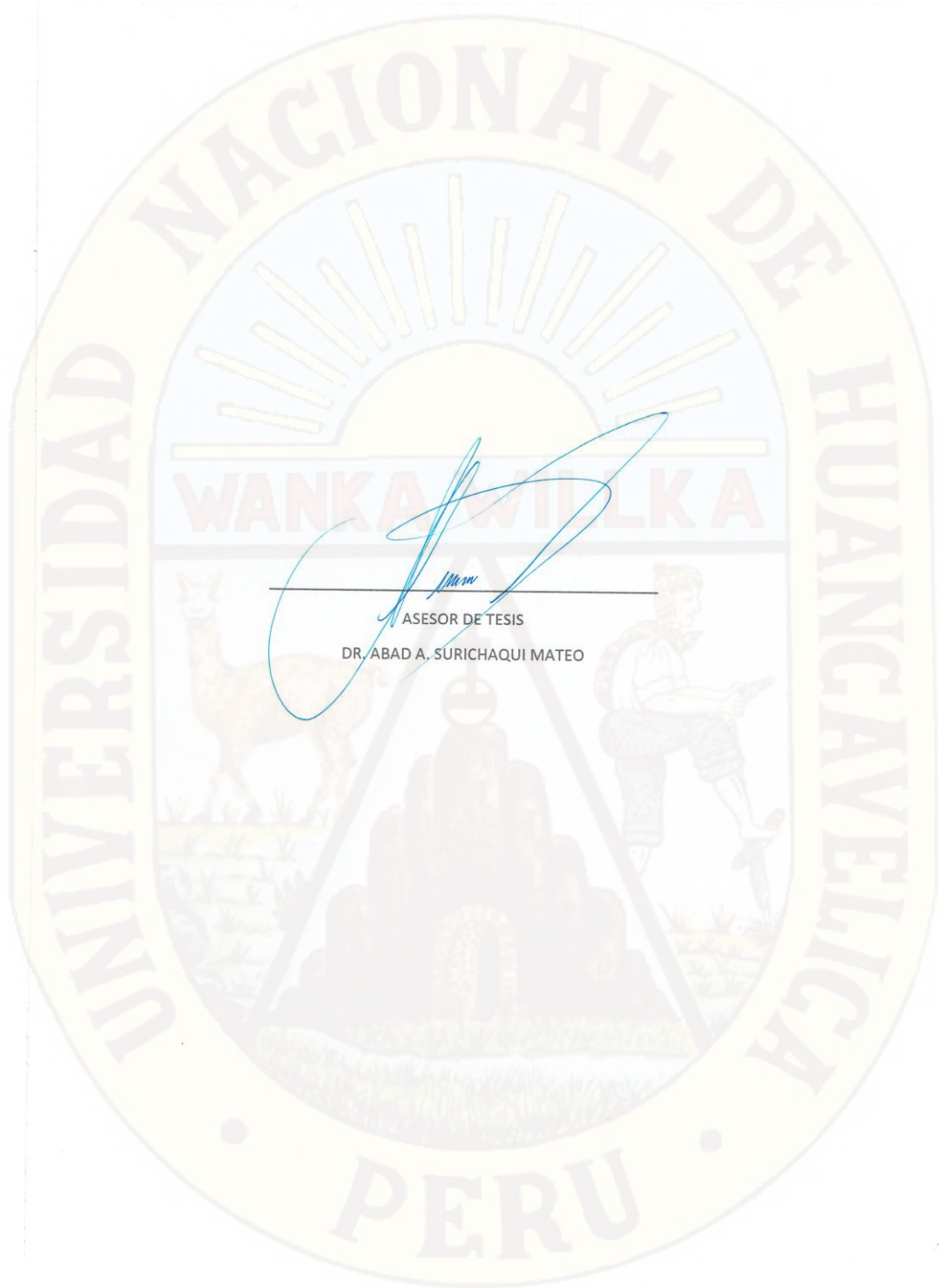
LIC. ADM. HECTOR QUINCHO ZEVALLOS

SECRETARIO

MG. FREDY RIVERA TRUCIOS

VOCAL

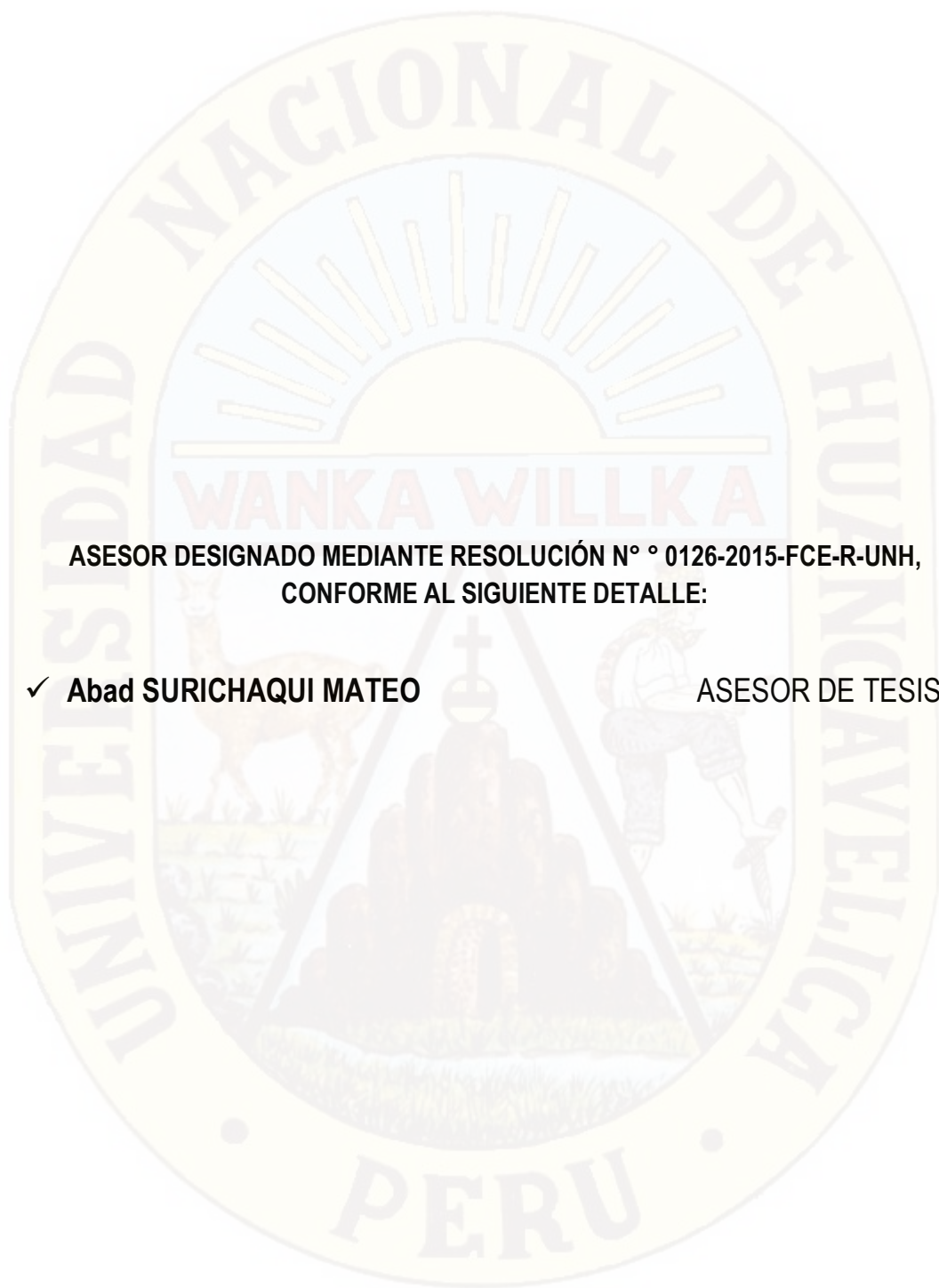
ECON. JUAN WILLIAM RODAS ALEJOS



ASESOR DE TESIS
DR. ABAD A. SURICHAQUI MATEO

**MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR DESIGNADOS MEDIANTE RESOLUCIÓN N°
0126-2015-FCE-R-UNH CONFORME AL SIGUIENTE DETALLE:**

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| ✓ Lic. Adm. Hector QUINCHO ZEVALLOS | PRESIDENTE |
| ✓ Mg. Fredy RIVERA TRUCIOS | SECRETARIO |
| ✓ Eco. Juan William RODAS ALEJOS | VOCAL |
| ✓ Mg. Alberto VERGARA AMES | SUPLENTE |



**ASESOR DESIGNADO MEDIANTE RESOLUCIÓN N° ° 0126-2015-FCE-R-UNH,
CONFORME AL SIGUIENTE DETALLE:**

✓ **Abad SURICHAQUI MATEO**

ASESOR DE TESIS

DEDICATORIA

A mis padres, quienes con su ejemplo y consejos me inculcaron valores y principios los cuales han guiado mi vida personal, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento.

A todo los profesores, que me brindaron sostenidamente su apoyo, consejo y en quienes halle permanente estímulo para concretar mis objetivos de superación y proyección a la sociedad.

A mi querida Universidad Nacional de Huancavelica, en cuyo “campus” académico me forme profesionalmente y con la que estaré en deuda eternamente.

Jonn Edber CULLANCO PEREZ,

A Dios, Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado la vida para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres, porque creyeron en mí y porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera profesional, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final.

A todos los profesores y amigos que me brindaron su apoyo incondicional.

Victoriano SEDANO TAYPE

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento al asesor Abad Antonio SURICHAQUI MATEO, por su importante aporte y participación activa en el desarrollo de esta tesis, su apoyo, confianza y su capacidad para guiar nuestras ideas, las ideas propias, siempre enmarcadas en su orientación y rigurosidad, las cuales han sido la clave del buen trabajo también debemos destacar, por encima de todo, su disponibilidad y paciencia que hizo que nuestras siempre acaloradas discusiones redundaran benéficamente tanto a nivel de investigación como personal. No cabe duda que su participación ha enriquecido el trabajo realizado y, además, ha significado el surgimiento de una sólida amistad.

Así mismo nuestro agradecimiento más profundo y sincero a nuestros padres. Quienes con su amabilidad y paciencia nos brindaron ánimos en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad.

Por último son muchas las personas aunque no aparecen aquí con nombres y apellidos han formado parte de nuestra vida profesional a las que nos encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de nuestra vida. Algunas están aquí y otras en nuestros recuerdos y en nuestro corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de nosotros.

Muchas gracias a todos.

Los Tesistas

RESUMEN

En esta investigación titulada: "FORMACIÓN Y EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNH, PLAN CURRICULAR 2008", el objetivo general de la tesis es conocer y explicar la relación de la formación profesional, con el ejercicio profesional en el sector laboral de los egresados de administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNH, del Plan Curricular 2008.

Tipo: El trabajo de investigación se enmarca bajo los lineamientos de **Tipo básico**; ya que la finalidad es la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente aplicándose conocimientos teóricos, para hacer y para actuar, frente al problema planteado de una manera práctica. **Nivel:** El nivel de investigación es **Descriptivo y Correlacional**, lo que nos permitirá describir la correlación que existe de las variables; formación profesional y ejercicio profesional. **Métodos:** La presente investigación utilizó los métodos **Inductivo - Deductivo**; de Analítico – descriptivo.

Diseño: El diseño que se utilizó en la presente investigación es el **No experimental de corte transversal**, porque los datos han sido recabados y descritos en solo momento.

Resultados: En el presente capítulo se plasman los resultados estadísticos del trabajo de investigación que son el resultado de la aplicación del instrumento de recolección de datos empleados en la investigación, donde se utilizó una encuesta de investigación.

Luego de haber realizado el trabajo de campo y habiendo obtenido toda la información requerida se procedió a realizar la recodificación de los datos. Así pues se tuvo la respectiva base de datos con la información para luego ser procesados a través del software estadístico IBM SPSS versión 22.0 recomendado para su uso en investigaciones realizadas dentro de las ramas de las ciencias sociales.

Palabras claves: Formación profesional, ejercicio profesional, sector laboral.

ABSTRACT

This research entitled: "TRAINING AND PROFESSIONAL EXERCISE OF THE GRADUATES OF ADMINISTRATION OF THE FACULTY OF BUSINESS INSTITUTIONS OF THE UNH, CURRICULAR PLAN 2008", the general objective of the thesis is to know and explain the relation of vocational training, with the Professional exercise in the labor sector from the graduates of administration from the Faculty of Business Sciences from the UNH, Curricular Plan 2008. **Type:** The research work is framed under the guidelines of **Basic Type**; the purpose is obtaining and collection the information to build a knowledge base that is added to the previous existing information by applying theoretical knowledge, to do and to act with the problem posed in a practical way. **Level:** The research level is **Descriptive and Correlational**, which will allow us to describe the correlation that exists of the variables; professional training and professional practice. **Methods:** The present investigation used the **Inductive - Deductive** methods; about Analytical - descriptive.

Design: The design used in the present investigation is the **Non-experimental cross-section**, because the data has been collected and described in just one moment.

Results: In this chapter reflects the statistical results of the research work that are the result of the application of the data collection instrument used in the research, where we were used a research survey.

After having done the fieldwork and having obtained all the required information, we proceeded to recode the data. Thus, we had the respective database with the information and then it processed through the statistical software IBM SPSS version 22.0 recommended for use in research conducted within the branches of the social sciences.

Keywords: Professional training, professional practice, laborer sector.

ÍNDICE

PÁG.

PORTADA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ÍNDICE	
CAPÍTULO I:	16
PROBLEMA	16
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ESPECÍFICO	17
1.3. OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICO	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO	18
1.4. JUSTIFICACIÓN	18
CAPÍTULO II:	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES	20
2.2. BASES TEÓRICAS	27
2.3.1. FORMACIÓN PROFESIONAL	27
2.3.2. Ejercicio profesional concepto	69
2.3. HIPÓTESIS	77
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	77
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	77
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	78
2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	81
2.6. DEFINICIÓN OPERATIVA DE VARIABLES E INDICADORES	81
CAPÍTULO III:	83
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	83

3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO.....	83
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	83
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	83
3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	83
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	83
3.6. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO.....	84
3.7.1. POBLACIÓN.....	84
3.7.2. CANTIDAD DE MUESTRA.....	84
3.7.3. MUESTREO.....	84
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	84
3.7.1. TÉCNICAS.....	84
3.7.2. INSTRUMENTOS.....	84
3.8. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	84
CAPÍTULO IV:	86
RESULTADOS	86
CONCLUSIÓN.....	104
RECOMENDACIONES	106
BIBLIOGRAFÍA.....	108
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

En el Perú la educación superior en los últimos años está siendo bastante cuestionada, porque la formación profesional no está de acuerdo a la ocupación profesional, y es por ello la poca eficiencia de sus egresados en el desarrollo de la actividad profesional en donde se evidencian brechas que son sinónimo de retraso en comparación a sus referentes. En este contexto la enseñanza se sustenta en la investigación científica propia, no en la transferencia de conocimientos repetitivos y memorísticos generándose una formación profesional sin capacidad creativa solo basándose en los diseños curriculares.

El profesional en actividad debe encarar el ejercicio de su profesión, no sólo con la idoneidad de quien posee tal preparación, sino también dentro de un marco de regulaciones locales, atendiendo normas técnicas relativas a su especialidad o vinculadas a otras, todo ello bajo la rigurosa norma ética que debe primar en todo acto del ejercicio profesional.

Por todo ello, es objetivo de la presente investigación brindar a los profesionales, la información que oriente, haciéndoles conocer todo lo relativo a las modalidades del desempeño profesional, del egreso, funcionamiento de los Profesionales, aplicación de las honorarios.

Se procura brindar la información resumida con el objeto de conseguir su efectiva lectura indicando, para los detalles, las referencias correspondientes.

Teniendo en cuenta este contexto, en esta investigación se realizó un análisis detallado para conocer y explicar los factores que determinan el ejercicio profesional en el sector laboral de los egresados de administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNH, del Plan Curricular 2008

El trabajo se divide en cuatro capítulos. En el primero se avoca del problema y comprende planteamiento del problema, formulación del problema, formulación de los objetivos y la justificación.

El segundo capítulo presenta el marco teórico de la investigación, el mismo que sirve de fundamento científico para la formulación de las hipótesis y el análisis de los resultados de la investigación y comprende los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, formulación de hipótesis, definición de términos, identificación de variables y definición operativa de las variables.

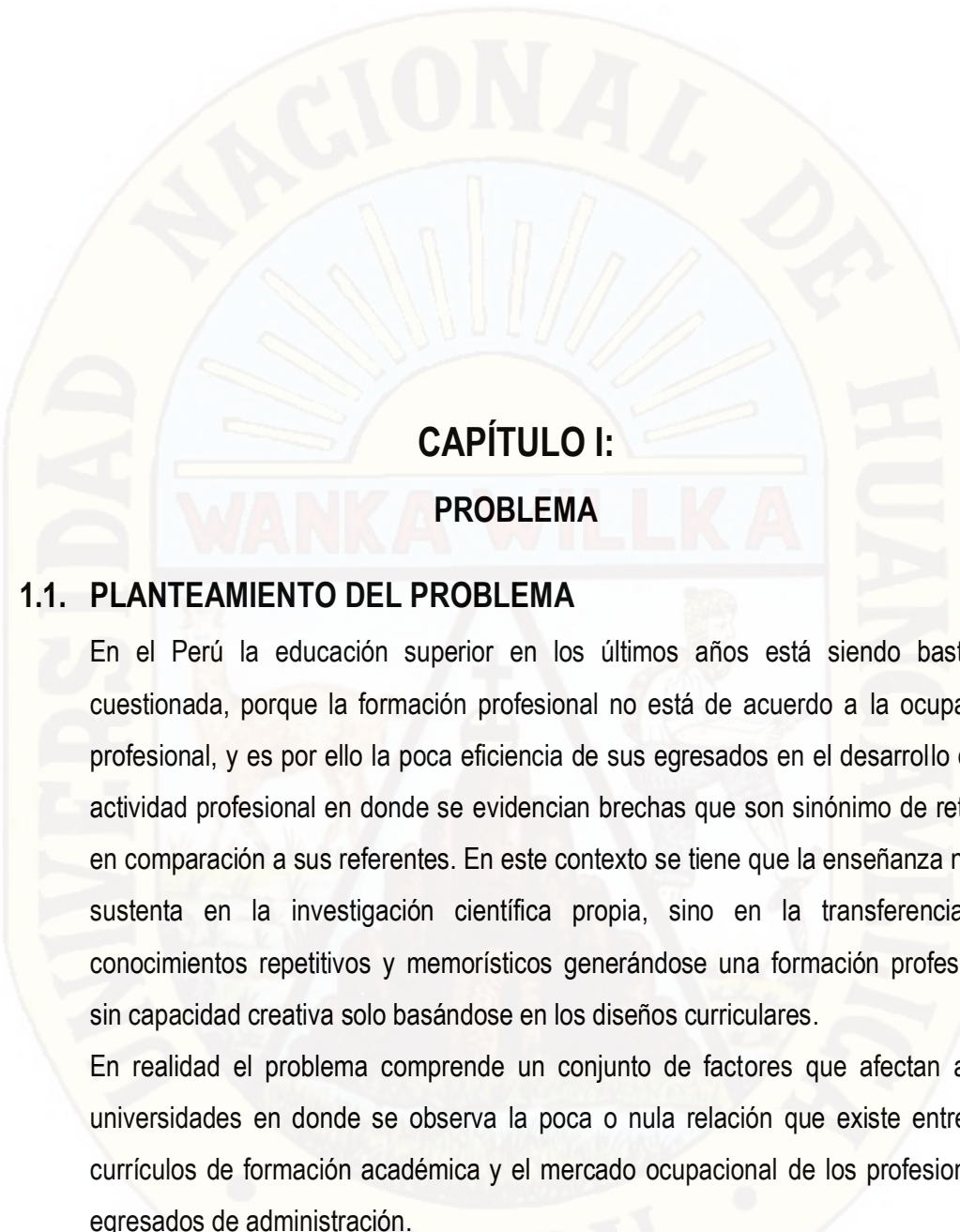
En el tercer capítulo se describe la metodología seguida en la investigación, estos son ámbito de estudio, el tipo de investigación, nivel de investigación, métodos de investigación, diseño de investigación, la población, la muestra y muestreo de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se presenta los resultados de la investigación abordando el análisis e interpretación de los resultados, la contratación de hipótesis y la discusión de los resultados de la investigación.

Finalmente, como resultado de la investigación, se presentan las conclusiones y recomendaciones más importantes.

Adicionalmente, queremos manifestar mis agradecimientos a todas las personas e instituciones que colaboraron desinteresadamente en la realización de este trabajo, sin ellas hubiera sido imposible concluir con esta investigación.

Los tesistas.



CAPÍTULO I:

PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el Perú la educación superior en los últimos años está siendo bastante cuestionada, porque la formación profesional no está de acuerdo a la ocupación profesional, y es por ello la poca eficiencia de sus egresados en el desarrollo de la actividad profesional en donde se evidencian brechas que son sinónimo de retraso en comparación a sus referentes. En este contexto se tiene que la enseñanza no se sustenta en la investigación científica propia, sino en la transferencia de conocimientos repetitivos y memorísticos generándose una formación profesional sin capacidad creativa solo basándose en los diseños curriculares.

En realidad el problema comprende un conjunto de factores que afectan a las universidades en donde se observa la poca o nula relación que existe entre los currículos de formación académica y el mercado ocupacional de los profesionales egresados de administración.

Lo expuesto conlleva a una inadecuada formación profesional y con ello se afecta a la gran población de graduados y titulados de las universidades públicas y particulares o privadas. Es así que un gran porcentaje ven cómo sus aspiraciones se van diluyendo en la medida que no encuentran ubicación en el mercado laboral o, en el mejor de los casos, lo único que consiguen es formar parte de la gran masa de profesionales subempleados.

Esta problemática existente en el sistema universitario, acentuada en los últimos tiempos y agudizada en década del 90, al autorizarse la creación e incorporación al sistema de veintiocho nuevas universidades cuatro públicas y veinticuatro privadas que hace que al final del año 2000 se tengan 77 universidades a nivel nacional. Luego al final del año 2006 la infraestructura universitaria llega a 86 instituciones universitarias: 33 públicas y 53 particulares y privadas, según datos de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR) de las cuales 25 universidades públicas y 36 particulares ofertan la carrera profesional de administración.¹

Es necesario entonces, no solo en la E.A.P de Administración, sino en todas las carreras, crear, adoptar y/o diseñar las metodologías de enseñanza o mejorar los currículos educativos para enfocarlas en la formación profesional de acuerdo a la ocupación profesional con estrategia transversal para todas las carreras universitarias; o por otro lado se deben crear, como actividades extra curriculares.

Por tal razón se plantea la presente investigación titulada “Formación y Ejercicio Profesional de los Egresados de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNH, Plan Curricular 2008”

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

El presente trabajo pretende encontrar respuesta a la siguiente interrogante:

¿De qué manera se relaciona la formación profesional, con el ejercicio profesional en el sector laboral de los egresados de administración de la FCE de la UNH, del Plan Curricular 2008?

1.2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ESPECÍFICO.

1. ¿De qué manera se relaciona la Formación Profesional la perspectiva con el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008?

¹ http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2850/1/calle_ci.pdf

2. ¿De qué manera se relaciona la Formación Profesional, con la actitud en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008?
3. ¿De qué manera se relaciona la Formación Profesional, con el sector privado en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008?

1.3. OBJETIVOS: GENERAL Y ESPECÍFICO

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar y describir la relación entre la Formación Profesional, con el ejercicio profesional en sector privado, de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008.

1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO

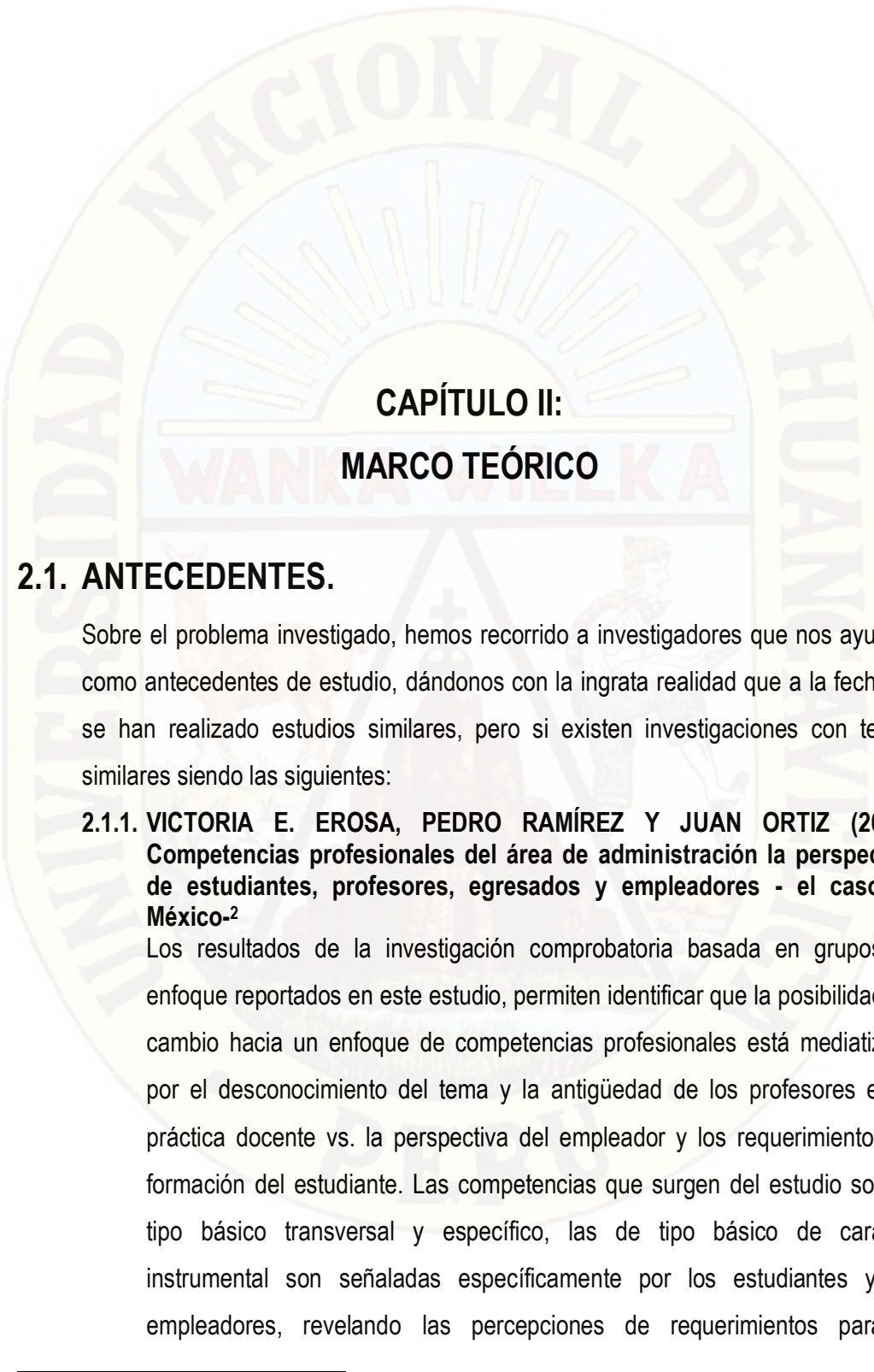
1. Identificar y describir la relación entre la Formación Profesional, con la perspectiva en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008.
2. Identificar y describir la relación entre la Formación Profesional con la actitud en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008.
3. Identificar y describir la relación entre la Formación Profesional, con el sector privado en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008.

1.4. JUSTIFICACIÓN.

El presente trabajo de investigación en el que se determinará la relación que existe entre la formación profesional del diseño curricular 2008-2012 y el ejercicio de su profesión de los egresados de administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNH, periodo 2008 - 2012, a quienes se les formó con el plan curricular 2008-2012, contribuirá en la mejora continua de la formación profesional ofertada por el E.A.P de Administración en tanto que proporciona información que permite evaluar y mejorar la estructura curricular de la carrera profesional en

mención, contribuyendo de esta manera en el cumplimiento de la misión de la Universidad Nacional de Huancavelica. En consecuencia, la presente investigación se justifica porque:

- 1) Permitirá conocer y describir el ejercicio profesional de los egresados de administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNH, Plan curricular 2008
- 2) Permitirá conocer la relación entre la formación profesional del diseño curricular 2008 con el ejercicio profesional de los egresados de administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNH, Plan curricular 2008



CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES.

Sobre el problema investigado, hemos recorrido a investigadores que nos ayudara como antecedentes de estudio, dándonos con la ingrata realidad que a la fecha no se han realizado estudios similares, pero si existen investigaciones con temas similares siendo las siguientes:

2.1.1. VICTORIA E. EROSA, PEDRO RAMÍREZ Y JUAN ORTIZ (2004). Competencias profesionales del área de administración la perspectiva de estudiantes, profesores, egresados y empleadores - el caso de México-²

Los resultados de la investigación comprobatoria basada en grupos de enfoque reportados en este estudio, permiten identificar que la posibilidad del cambio hacia un enfoque de competencias profesionales está mediatizada por el desconocimiento del tema y la antigüedad de los profesores en la práctica docente vs. la perspectiva del empleador y los requerimientos de formación del estudiante. Las competencias que surgen del estudio son de tipo básico transversal y específico, las de tipo básico de carácter instrumental son señaladas específicamente por los estudiantes y los empleadores, revelando las percepciones de requerimientos para la

²Victoria E. Erosa* con la colaboración de Pedro Ramírez y Juan Ortiz (2006). Competencias profesionales del área de administración la perspectiva de estudiantes, profesores, egresados y empleadores -el caso de México-. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

aplicación en los estudiantes, y las necesidades puntuales del mercado laboral en materia de competencias de profesionistas del área de administración. En cuanto a las competencias de naturaleza personal que se relacionan con la formación integral del estudiante, los resultados de la Unidad de Análisis Sureste (1), muestran una ausencia de percepciones en la materia en el segmento de estudiantes, mientras que los empleadores marcan requerimientos en cuanto a valores personales relacionados con la lealtad hacia la empresa, lo que sugiere como prioridad intervenciones educativas para desarrollar las competencias profesionales relacionadas con el saber ser. El perfil de requerimientos cambia en la Unidad de Análisis Occidente (2) que muestra coincidencias en cuanto a extensión y perfil de parte de estudiantes y empleadores.

Los resultados provenientes de la participación de 104 personas en nueve grupos de enfoque revelan asimetrías en los planteamientos de requerimientos de competencias profesionales por tipo de institución pública-privada, y por región geográfica Sureste-Occidente, lo que encuentra una explicación en influencias del ambiente externo como los distintos patrones de desarrollo de las entidades y de los diferentes contextos socioeconómicos de los estudiantes de cada institución. Pese a ello, los mapas preceptuales de las dos unidades de análisis muestran un patrón estructural semejante en ambos casos, como ilustra el caso del segmento maestro que en las dos instituciones es el más cercano al eje del origen, con la misma forma y cercanía de la estructura resultante del segmento de egresados. En los dos casos analizados, el segmento de estudiantes es el más alejado del segmento profesores, y el más cercano a los empleadores. Este es un resultado relevante de la investigación que incide sobre dos aspectos clave:

- 1) El análisis de la consistencia del perfil de egreso del profesionista con las competencias profesionales requeridas y/o valoradas por los empleadores, lo que representa una revisión y/o evaluación de los Planes de Estudio para identificar el tipo de intervención necesaria,

...hay problemas de las organizaciones para alinear a los egresados a lo que necesitan hacer, hay que invertir de tres a seis meses en la capacitación de los

profesionistas para que lo que no aprendieron en la universidad, y necesitan, lo adquieran...

...luego los capacitamos y preguntan ¿para mí que hay aquí? Y entonces la inversión se pierde porque aparece la rotación y lo aprovecha otra empresa...

- 2) Como plantean en conjunto los segmentos de empleadores y estudiantes, se precisa el diseño, desarrollo y evaluación de programas de formación y entrenamiento de docentes en desarrollo de competencias didácticas para la enseñanza por enfoque de competencias profesionales, definiendo también modelos de adquisición de las competencias profesionales a transmitir.

...Se requiere la enseñanza práctica y los maestros deben estar trabajando en las empresas o haber trabajado en las empresas para tener competencias que enseñar...

...Hay que desarrollar un plan estratégico, no solo áreas de vinculación, para que haya una verdadera estrategia de cómo se van a vincular con las cámaras, las empresas, eso implica capacitar a los maestros en eso, pagarles más por su responsabilidad para que sea atractivo estar en la universidad, debe formarse un grupo interdisciplinario, no se vincula por asistir a un evento, hay que ver que se requiere para las empresas que tan competitivas somos con otros estados, hacer una investigación, no sólo hacer los planes de estudio...

Mediante las intervenciones mencionadas es factible superar el factor desconocimiento del enfoque de competencias profesionales en el área de administración que se aprecia en el segmento profesores cuando expresan habilidades y conocimientos dando el mismo sentido de competencias profesionales, revelando que para algunos de ellos esto representa una novedad y también la percepción de que es algo ajeno al mundo universitario.

El escenario descrito muestra las condiciones prevalecientes para la implementación del enfoque de desarrollo de competencias profesionales en el ámbito de la educación superior en México, y plantea el reto del cambio de paradigma educativo: Educación por Competencias vs. Educación por Objetivos. Con una visión amplia de la importancia de este enfoque educativo, se recoge una propuesta expresada en el segmento

de empleadores de la Unidad de Análisis Occidente (2) respecto a la complejidad de adoptar este enfoque hasta el nivel de educación superior, ya que constituye una práctica docente que puede usarse en forma evolutiva desde niveles anteriores como el bachillerato o etapas previas inclusive.

...La práctica y vinculación es muy importante, saber cómo es en la empresa, cómo se hace en la práctica, cada universidad desarrolla competencias distintas, el desarrollo de competencias empieza con nuestros hijos...

... Hay que empezar a desarrollar las competencias en niveles de educación previas a la universidad, como la prepa (Preparatoria Bachillerato, Liceo) o la secundaria, para que al llegar a profesional, así se facilitaría la adopción...

En materia de competencias profesionales identificadas por los segmentos de este estudio, surge un componente relevante en el segmento de estudiantes al identificar que en el grupo del Sureste la expresión de las competencias es de manera técnica-funcional, reflejando la posibilidad de un desempeño en la dimensión operativa, mientras que el grupo de estudiantes de Occidente expresa competencias que reflejan una mentalidad de desempeño de tipo ejecutivo y directivo, con lo que se valida el planteamiento de tener claro el conocimiento de los objetivos personales y de las posibilidades de desempeño laboral al interior de las áreas que conforman la empresa. El planteamiento eminentemente instrumental del segmento de empleadores constituye una señal a ser considerada mediante el contraste de consistencia con los Planes y Programas de Estudio para fundamentar la pertinencia temática en el contexto externo.

2.1.2. VIVIANA GONZÁLEZ MAURA (2008) Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria³

Para la universidad actual, cada vez más centrada en la atención del estudiante como persona que se construye en el proceso de aprendizaje

³ VIVIANA GONZÁLEZ MAURA (2008) Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria - OEI - Revista Iberoamericana de Educación - Número 47

profesional, la formación humanística de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye una preocupación y un motivo del que ocuparse. La simple idea de que un profesional competente es aquel que posee los conocimientos y habilidades que le posibilitan desempeñarse con éxito en una profesión específica ha quedado atrás, sustituida por la comprensión de la competencia profesional como fenómeno complejo, que expresa las potencialidades de la persona para orientar su actuación en el ejercicio de la profesión con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en escenarios heterogéneos y diversos, a partir de la integración de conocimientos, habilidades, motivos y valores que se expresan en un desempeño profesional eficiente, ético y de compromiso social. En palabras de la UNESCO (Delors, 1996), no basta conocer y saber hacer, es necesario ser profesional.

2.1.3. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL CAPLAB (2004) La Formación por competencias Laborales (2004) guía Técnico - Pedagógica para Docentes de Formación Profesional⁴

Capacidades profesionales.

Las capacidades profesionales son las que permiten en buena cuenta, la posibilidad de éxito en la ejecución de una tarea, o en el desempeño de una ocupación. Si hablamos de la formación por competencia laboral, debemos explicar que ésta se basa en el desarrollo de capacidades profesionales en los alumnos y que se clasifica de la manera siguiente:

Técnico Transformador: producir, ensayar, controlar, aplicar, realizar, analizar, transformar, identificar, manejar. Ejemplo: Panadero.

⁴ Programa de Capacitación Laboral CAPLAB (2004) La Formación por competencias Laborales guía Técnico - Pedagógica para Docentes de Formación Profesional PP. 29

- ✓ Realizar ensayos variados y complejos de panificación, procurando poner en marcha técnicas innovadoras y participando en el control de calidad.

De organización y económica: organizar, programar, optimizar, coordinar, evaluar, costear, gestionar.

- ✓ Cumplir funciones de organización y de seguimiento del equipo de trabajo de planificación y evaluar las necesidades y los costos de los productos, materiales consumibles, gestionando su aprovisionamiento.

Relación y cooperación: comunicar, informar, participar, respetar, incorporarse al trabajo.

- ✓ Mantener relaciones fluidas con los miembros del grupo, respetar el trabajo de los demás cooperando en la superación de las dificultades.

Respuesta a las contingencias: responder ante las emergencias o anomalías: resolver, adaptar, actuar.

- ✓ Saber discernir en situaciones no previstas en el proceso de producción y control de calidad; en aquellas en las que debe consultar y dirigirse a la persona adecuada.

2.1.4. INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA (2001) formación profesional.⁵

Formación Profesional y capacitación laboral

La Formación Profesional podrá constituirse en el campo de la educación basada en las competencias laborales exigidas por determinadas

⁵ Instituto nacional de educación tecnológica (2001) formación profesional. Materiales de Trabajo para la Formulación de un Acuerdo Marco sobre Formación Profesional. Pp. 12

ocupaciones y/o por los componentes de políticas activas de empleo orientados a promover la inserción laboral y social de grupos con necesidades específicas. Estas ofertas podrán, o no, proponer mecanismos de articulación acumulativos con diversas formas de terminalidad de la escolaridad formal y tendrán como objetivo incrementar las capacidades básicas y de formación de fundamento para la empleabilidad o el emprendimiento auto gestivo de los adolescentes, jóvenes y adultos que opten por ellas.

Las acciones de Formación Profesional orientadas a la formación en el trabajo atienden a los adolescentes, jóvenes y adultos en la preparación para el acceso, permanencia o promoción en todos los niveles de calificación y responsabilidad ocupacional atendiendo a la contextualización que requiere la diversidad regional, sectorial, tecnológica y de la población objetivo.

2.1.5. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL CAPLAB (2004) La Formación por competencias Laborales (2004) guía Técnico - Pedagógica para Docentes de Formación Profesional⁶

La competencia laboral y el mercado de trabajo

Las transformaciones del mercado exigen a las empresas adoptar modelos de producción más acordes con las circunstancias por las que atraviesa el Perú, las que a su vez requieren esquemas de organización abiertas y flexibles, tomadas como base el desarrollo de equipos de trabajo.

Se hace necesario también renovar el sistema de formación y capacitación porque se está dando un cambio muy importante, caracterizado por el tránsito de una visión centrada en la economía a otra donde dialogan e interactúan diferentes disciplinas, y la aproximación a la realidad se realiza

⁶ Programa de Capacitación Laboral CAPLAB (2004) La Formación por competencias Laborales guía Técnico - Pedagógica para Docentes de Formación Profesional PP. 29

de manera participativa, desde diversas lecturas, cada una de las cuales corresponde a un(a) observador(a) desde su respectiva realidad específica.

En este contexto, surge el concepto de competencia laboral que supera para un puesto de trabajo específico. Mediante la competencia laboral se busca responder al desafío de identificar y construir nuevos ámbitos de saberes, desde una perspectiva que permita al trabajador(a) una real capacidad de respuesta para asumir, reflexionar y actuar sobre las diferentes situaciones que se le presentan, y de ese modo transformar las condiciones la anterior concepción pedagógica sustentada en simples calificaciones de vida para hacerlas más dignas tanto a sí mismo como a su entorno social.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.3.1. FORMACIÓN PROFESIONAL

2.2.1.1. Origen de la palabra Formación Profesional.

La palabra formación proviene del latín. Está vinculada al verbo formo, formare, formavi, formatum y éste a forma, formae cuyo significado es forma, imagen, figura,

Configuración, molde, con un matiz de bello o hermoso aspecto. Al anterior lexema se le agrega el sufijo -tio (n) que significa acción y efecto. Por tanto el concepto original de este vocablo es acción y efecto de formar.

- El vocablo profesional también deriva del latín. Procede del adjetivo professionalis, professionelle. Éste deriva del verbo profiteor, profiteri, professus que significa declarar ante un magistrado, declarar en público, compuesto por el sufijo pro- (adelante, a la vista) y el verbo fateor, fateri, fassus cuyo significado es confesar, reconocer, manifestar, declarar. A esa base se le agrega el sufijo -al (relación, pertenencia). Puede considerarse, entonces como el

concepto de este término lo que pertenece a quien declara, manifiesta en público.

Por lo tanto a la formación profesional se entiende a todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida. Actualmente en la mayoría de países se le conoce como Educación y Formación Profesional, traducción al castellano de Vocational Education and Training (VET).

En muchos países la Formación Profesional es un sistema alternativo a la Educación Superior, constituyéndose en la opción más importante en la Educación Terciaria, los países de la OECD ya llegan a niveles recomendables del 70% de los estudiantes egresados de la ESO (Educación secundaria obligatoria).

Para ello, y dependiendo de la especificidad de cada país, suelen encontrarse tres subsistemas de formación profesional:

Formación Profesional Específica o Inicial: destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo *objetivo* es la inserción laboral.

Formación Profesional Ocupacional (FPO): destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.

Formación Profesional Continua (FTE): destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad.

Definición de la Formación Profesional.

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática gratuita y obligatoria. El Estado la

asumirá como una función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades ... está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consiente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad cultural.

Según Josef Gottler (1965) en fin general de la educación es que el educado llegue a poseer la capacidad y la buena voluntad necesarias para llevar una vida valiosa dentro de los círculos que circunscriben la existencia humana. El ideal de la educación hay que cifrarlo en una saludable armonía del saber, el querer y la destreza deben sintonizarse mutuamente y a los que conceder mayor, menor predominio según sean las aptitudes individuales y la profesión y estado de vida que estas aconsejen elegir.

El proceso educativo es bastante largo complejo, en el que pasamos básicamente por tres fases:

- ✓ La educación como desarrollo: en esta fase es el educador quien impulsa los cambios en los conocimientos en el educando.
- ✓ La educación como disciplina surge cuando este desarrollo no se deja a su libre albedrío sino que se guía para controlarlo o estimularlo.
- ✓ La educación como formación: el educador busca transmitir conocimientos y orientaciones a su discípulo.

La educación es la formación del hombre por medio de la influencia exterior consciente o inconsciente, o por un estímulo que si bien proviene de algo que no es el individuo mismo, suscita en él una voluntad de desarrollo autónomo conforme a su propia ley.

Mialaret (1981) señala tres sentidos como parte del proceso educativo; siendo el primero los llamados más media o la denominada educación francesa (andrología, educación religiosa, animación cultural, etc.). El segundo sentido es el de la educación como resultado de una acción que prepara a los jóvenes adaptándolos a la vida, más que a la preparación intelectual que reciben en las instituciones escolares formales. El tercer sentido al que hace referencia el autor se refiere a la retro alimentación que se da entre al menos dos individuos inmersos en el proceso educativo.

La formación profesional es una actividad cuyo objetivo es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello quienes participan de actividades de formación profesional deberían poder comprender individual y colectivamente cuando concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. Casanova (2003), sostiene que la formación profesional posee un componente didáctico, al igual que otras formas de educación, pero con énfasis marcado en los aspectos técnicos y tecnológicos. Tiene una preocupación comparativamente mayor que otras formas de educación por los vínculos ente contenidos y métodos de dicha formación por un lado, y los cambios que se operan en el mundo de la producción y el trabajo, por otro; además, considera que es posible afirmar que la formación profesional es una actividad educativa que se caracteriza por:

- Estar orientado a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un correcto desempeño profesional y laboral, pero permitir el ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de trabajadores y trabajadoras.

- Contar con componentes teóricos y prácticos, con mayor peso de los segundos en comparación con otras formas de educación.
- Contar con una dimensión tecnológica fundada en la necesidad de acompañar los cambios que en este mismo campo se observan en los procesos productivos.
- Conllevar un carácter laboral, no sólo dado por sus contenidos técnicos, sino también porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo.

Según Francisco Miro Quesada, citado por Asamblea Nacional de Rectores (2002), hay dos divisiones en cuanto a la formación profesional. Por un lado, están quienes sostienen que la universidad debe ser la asesora del sistema, es decir, debe estar orientada a dar soluciones de la realidad social, económica y cultural del país, además de participar en la política; por otro lado, la otra posesión sostiene que la universidad debe dedicarse a la enseñanza, a la formación profesionales y de investigadores sin ninguna intervención en la política, porque si una universidad interviene en política, entonces se desvía de la esencia misma de la amistad, porque ya muchos cursos serán dictados, exclusivamente, por intereses de poder o partido....

2.2.1.2. Principales características de un programa de Formación de Competencias.

Una de las principales características de la formación por competencias laborales consiste en lograr la capacidad efectiva que se requiere para el desempeño exitoso en una actividad laboral determinada. Este tipo de formación posibilita así la inserción natural y continua de las personas en el mercado de trabajo.

El Programa de Capacitación Laboral CAPLAB (2004) especifica que para cumplir el objetivo en los programas educativos que ofrecen dicha formación, se aplican metodologías como la del Análisis Ocupacional Participativo AOP que identifica contenidos ocupacionales y facilita la descripción de competencias.

Otra característica es la posibilidad de aprendizaje y enseñanza individualizados al propio ritmo del estudiante, con un desarrollo modular que le permite acoplar mejor sus atributos y capacidades personales con las necesidades de formación.

A diferencia de la orientación tradicionalmente academicista que pueden tener muchos programas formativos, los programas de formación basados en competencia se caracterizan por:

- ✓ Enfocar el aprendizaje hacia el desempeño laboral y no hacia los contenidos de los cursos.
- ✓ Destacar la relevancia de los que se aprende, articulando el aprendizaje al mundo laboral.
- ✓ Evitar la fragmentación tradicional de los programas academicistas.
- ✓ Facilitar la integración de los contenidos aplicables al trabajo, mediante módulos y proyectos productivos.
- ✓ Generar aprendizajes aplicables a situaciones complejas.
- ✓ Favorecer la autonomía de los individuos.
- ✓ Orientar la labor de los docentes como facilitadores y promotores del aprendizaje.
- ✓ Generar aprendizajes significativos.

Un modelo exitoso de formación por competencia laboral exige:

A los alumnos:

- ✓ Su participación activa, compromiso, retroalimentación y estímulo constante; construir su aprendizaje.

A los docentes:

- ✓ Jugar un papel más activo en cuanto a la motivación para el aprendizaje; su papel es el de facilitador y promotor.
- ✓ Dominio no sólo del manejo técnico pedagógico del área ocupacional, sino de las competencias sociales que le permitan promover el aprendizaje de hábitos de comunicación, de conductas proactivas, la resolución de problemas, el trabajo en equipo y otros valores importantes para la vida personal y ciudadana.

A los centros de formación:

- ✓ Realizar pruebas, el Análisis Ocupacional Participativo, para identificar competencias, en estrecha cooperación con los empresarios y mediante equipos de trabajo que intervengan en la definición de los perfiles ocupacionales y nuevas ofertas desde la perspectiva de los trabajadores y las empresas.

A las empresas:

Participar activamente con las instituciones de formación profesional, tanto en la identificación de competencias como en las prácticas laborales que se cumplan en sus instalaciones, la facilitación del empleo de egresados y el seguimiento técnico de la capacitación.

2.2.1.3. El papel de la Universidad en la Formación de los Profesionales.

¿Qué significan y qué papel deben desempeñar en la sociedad la universidad y la organización empresarial en la formación y desarrollo de los profesionales?

La misión primera y más importante de la universidad es la de formar hombres integrales preparados para la vida, profesionales competentes con una cultura general basta, centrada en cuatro vertientes fundamentales: lo científico-

técnico, lo económico-ecológico, lo político-moral y una adecuada preparación en la apreciación de las artes.

En este proceso cobra importancia cardinal la formación y desarrollo de valores, lo que deberá ser encausado, dentro del proceso docente educativo, en todas sus dimensiones (lo académico, laboral e investigativo), o sea, “La educación a través de la instrucción”⁷, o como lo llaman algunos autores “la segunda ley de la pedagogía”. Pero no es éste el único rol que debe desempeñar la universidad. Existen otras tareas que no son independientes de la primera, que como un gran sistema, están plenamente integradas sirviendo unas a las otras y fortaleciendo el papel de formar a los futuros profesionales y capacitar a los que ya están en el ejercicio de su profesión. Entre estas funciones se destacan:

- La solución de problemas en las entidades de producción y servicios mediante estudios de investigación científica.
- La prestación de servicios científico-técnico a estas instituciones.
- El intercambio cultural con la comunidad.
- Asesoramiento para la introducción de nuevas tecnologías.
- La capacitación de los cuadros y profesionales de las entidades y organismos de las diversas esferas en la sociedad, etc.

En el Proceso de Formación del Profesional se destacan tres eslabones del trabajo docente educativo: el diseño curricular; la dinámica pedagógica, que tiene lugar durante la aplicación del mismo y la evaluación del aprendizaje.

El diseño curricular se inicia en el escenario de las diversas ramas de la economía, la política, la cultura y de la sociedad en general, donde se determina el encargo social de la formación

⁷Alvarez, C. Pedagogía como ciencia. La Habana: Ed. Felix Varela, 1998. 254 p.

de los nuevos profesionales. Es mediante el mismo que se establecen los primeros vínculos entre la universidad y el resto de las demás entidades. Se trata de que la universidad tenga un dominio total de las características del tipo de labor que deberá desarrollar el futuro egresado para, a partir de aquí, determinar cuáles serán los objetivos y con ellos determinar los conocimientos, las habilidades y los valores que deben ser formados y desarrollados en los estudiantes.

La pedagogía entra en plena acción junto a otras ciencias y ramas del saber humano para dar lugar a otro proceso ya mencionado: la dinámica pedagógica. Si ambos no se estructuran bien, puede suceder, y es lo más seguro, que el producto que sale de la universidad no se corresponda con las exigencias de la sociedad en las esferas de que se trate.

Sin embargo, lo más común en los países de América Latina y en otros continentes, incluyendo países más desarrollados, es la desarticulación entre las empresas donde se ejecutan las labores para las cuales se preparan los futuros profesionales de esas instituciones y las escuelas técnicas que forman a dichos estudiantes. En muchas ocasiones ello responde a intereses aparentemente distintos entre las entidades productivas y educativas, lo cual no es más que el primer e imperdonable error que se comete.

El Dr. C. Fernando Vecino Alegret, quien fue Ministro de Educación Superior de Cuba durante muchos años, en el XX Seminario Nacional de Preparación para dirigentes nacionales de Educación Superior, fundamentó el proceso de perfeccionamiento que vive hoy la universidad cubana, destacando la importancia de fortalecer el vínculo universidad-empresa, atendiendo al principio martiano de estudio-trabajo, reafirmó el propósito de lograr la integralidad del profesional,

precisando como tarea de primer orden la formación político-ideológica, revolucionaria y científica de los estudiantes.

Señaló que el profesional que la universidad está en la obligación de formar, debe poseer los conocimientos, habilidades y valores necesarios para darle solución a los problemas que se puedan presentar en su esfera de actuación, con un enfoque multilateral, tomando en consideración el entorno económico, socio político e ideológico, cultural y ambiental, de acuerdo con las exigencias de su profesión.

Dentro de esta dinámica de preparación de los currículos la universidad y la empresa no sólo interactúan, sino que ganan en experiencias. Se ha dado el caso de que en el proceso investigativo que realizan los docentes para el diseño curricular, se han descubierto problemas en las empresas y ello ha dado lugar al desencadenamiento de acciones para solucionarlos, donde ha jugado su papel la entidad educativa. Por citar un ejemplo: los calificadores de cargo estaban desactualizados en determinada empresa. Esto sucedió a partir de la entrada progresiva de tecnologías modernas en dicha entidad y fue detectado por los docentes que realizaban una investigación para un tema de maestría. Ocurría que la actividad que realizaban los trabajadores en la práctica no se correspondía con lo que legalmente se les exigía en los calificadores, mientras que la escuela politécnica enseñaba conocimientos y habilidades que eran ya obsoletos.

También en este y otros terrenos la universidad está llamada a liderar procesos de producción, transferencia y socialización de conocimientos de alto valor social como institución que concentra fuerza humana altamente calificado en su cuerpo profesoral, cuya actividad vital, la docencia y la investigación en

primer plano, lo obliga a estar en contacto directo y permanente con los últimos adelantos de la ciencia a nivel mundial.⁸

La universidad está llamada a establecer un nuevo tipo de enseñanza desarrolladora, vinculada a los adelantos de la ciencia y la innovación tecnológica, con un nuevo estilo que rebasa los tiempos donde el maestro "enseñaba" y el alumno "aprendía", siendo este último simple objeto del proceso; se trata de que este nuevo estilo sea el de "aprender a aprender", que significa enseñar al estudiante a que busque por sí mismo los conocimientos y que adquiera las habilidades necesarias para dar soluciones creativas a los problemas de la profesión que se le presenten, que desafíe los cambios mediante su capacidad para aprender permanentemente, que sea flexible para desempeñar una amplia gama de ocupaciones, afrontar la movilidad profesional y adaptarse rápidamente a las nuevas condiciones de trabajo, independientemente del nivel ocupacional en que se desempeñe.

Dentro de los principios que destaca la Pedagogía Profesional Universitaria se encuentran los de la profesionalización de la enseñanza y la relación inter-materia. En el primer caso se trata precisamente de buscar un acercamiento entre el proceso pedagógico y el proceso productivo. Pero profesionalizar no es un simple problema de vinculación de los contenidos de la enseñanza con la profesión y la especialidad; es mucho más, es según la UNESCO un concepto que debe caracterizar las actividades de esta nueva etapa de desarrollo educativo⁹. Se requiere de la profesionalización de cada uno de los componentes: personales (docentes y estudiantes) y no personales (problema, objeto, objetivos, contenidos, métodos,

⁸Aguilera, L. La articulación universidad sociedad. Tesis para el cambio en las universidades. Revista cubana de Educación Superior (Cuba) N°. 3 Vol. XX 2000 pp. 47-60.

⁹Abreu, A. Pedagogía Profesional. Folleto para la maestría de Pedagogía profesional (Cuba), 1996.

medios, formas y resultados) del proceso pedagógico profesional.

El principio de relación inter-materia impone por su parte la necesidad de que todos los contenidos que se procesan en las universidades estén estrechamente interrelacionados y en función de resolver los problemas de la profesión a que se enfrentarán los egresados. Por ejemplo, la matemática que recibe un ingeniero mecánico debe ser la que realmente requiere para desarrollar su profesión de una manera creativa y pertinente. Existen universidades de América Latina que no realizan estudios detallados de los contenidos que imparten. No es difícil ver a un profesor de Física explicando esta ciencia a estudiantes de ingeniería industrial sobre complejos problemas del cosmos, cuando los problemas que los mismos deberán solucionar requieren de esta disciplina en los fenómenos de manipulación de materiales o la organización científica del trabajo. Y no se trata de que los estudiantes no tengan un determinado conocimiento de todas las ramas del saber humano como parte de la cultura general que se profesa y por la que se debe luchar; se trata de que reciban lo que realmente está justificado por la investigación pedagógica, he aquí otro de los principios básicos de la Pedagogía Profesional: el principio de funda mentalización de la enseñanza.

La universidad no es sólo portadora del conocimiento universal, sino que lo desarrolla y lo promueve, llevándolo a los diversos sectores de la sociedad en su forma más amplia y con lo más novedoso que éstos contengan. En este empeño es que se da una nueva y no menos importante vía para la relación entre las entidades educativas universitarias y las productivas o de servicios. La universidad tiene inmensos y fértiles campos en todos los componentes del proceso de reproducción

empresarial, ya sea dentro de cada una de las fases que lo conforman:

- En la preparatoria, donde es más notable la investigación, el diseño y desarrollo de nuevos productos o servicios.
- En la fase de ejecución, en los cada vez más complejos procesos logísticos y de organización de los procesos productivos.
- En la fase de realización, donde se tornan día a día con mayor complejidad las relaciones financieras entre las organizaciones.

O en los elementos del mencionado proceso de reproducción:

- los medios de trabajo,
- los objetos de trabajo y
- la fuerza de trabajo, que son los recursos humanos con necesidades del aporte del conocimiento que brindan las instituciones educativas.

La universidad brinda también a la empresa la posibilidad de que sus profesionales se integren al proceso docente no sólo desde los talleres, sino como profesores adjuntos desde las aulas universitarias, fortaleciendo la academia con personas expertas en la producción o los servicios y dando una posibilidad de realización y liderazgo a los mismos.

Da a la empresa la oportunidad de descubrir a los futuros empleados en la propia práctica laboral e investigativa que realizan los estudiantes, posibilitando el acceso a sus instalaciones y procesos en condiciones de laboratorios de la realidad, que no siempre pueden ser desarrollados en los centros productivos con los costos con que se llevan a cabo en las instalaciones universitarias.

Las escuelas técnicas y universidades tienen en cada estudiante un productor que aprende desde la práctica productiva. Al

menos así es en la escuela cubana. Y no son pocos los problemas que solucionan las empresas con esta fuerza de trabajo.

Las denominadas escuelas en el campo y los Institutos Tecnológicos, donde los alumnos trabajan y aprenden, se convierten en importantes centros de apoyo a la producción, en ramas como la agropecuaria y la sideromecánica. Así la escuela se convierte en una entidad productiva que no sólo aporta al conocimiento, sino a la solución de problemas de la sociedad.

Las relaciones actuales entre las universidades cubanas y las empresas agrícolas, si bien desde el punto de vista técnico se comienza a estudiar y conceptualizar, no ha sido un fenómeno mutuo que se pueda ubicar en los últimos años. Se puede afirmar, y así se recoge en la bibliografía, que con la reforma universitaria de 1962 se crearon las premisas necesarias para esta vinculación¹⁰.

Con el fin de potenciar el vínculo entre lo educativo y lo productivo, se han creado diversas estructuras como son: las unidades docentes radicadas en las empresas y polos productivos y de servicios de importancia, las áreas de investigación-desarrollo y los centros de estudios y mecanismos como los de la elaboración de convenios entre las universidades y las empresas, la firma de contratos para la realización de las prácticas laboral e investigativa, trabajos de diploma, etc.

2.2.1.4. El Papel de la Empresa en la Formación de los Profesionales.

Por su parte, la empresa representa una organización económica, que se crea para la dirección técnica, económica y comercial de los procesos de elaboración de los productos y/o

¹⁰JOVA, S. Gestión de las Universidades Agrarias en su relación con el entorno social. Resultados obtenidos. Revista cubana de Educación Superior (Cuba) No. 3 Vol. XX 2000 pp. 61-70.

servicios¹¹. Otros autores la definen como unidades económico-productivas, cuyos objetivos fundamentales son:

- a) Cubrir la continua y creciente demanda de la población, la economía, el Estado y el comercio exterior de productos y trabajos que se correspondan con la calidad, cantidad, surtido y plazos establecidos para su ejecución, y con ello contribuir a la continua satisfacción de necesidades materiales y espirituales de los miembros de la sociedad.
- b) Crear medios financieros para la reposición de los medios materiales invertidos en el proceso productivo, el pago de los salarios y premios a sus trabajadores y el cubrimiento de sus compromisos con el Estado.

Si bien es cierto que en el primero de ambos objetivos, se aborda la problemática de la satisfacción de las necesidades espirituales, esto no se refiere a lo que atañe a este tipo de organización en cuanto a su papel en la formación y capacitación de los profesionales. Sin embargo, la empresa es una entidad con potencialidades educativas, tal y como la escuela es una entidad con potencialidades productivas. Ambas en este sentido se complementan.

Al definirse como objetivo central para la empresa estatal, dentro de las Bases Generales del actual proceso de Perfeccionamiento Empresarial: "Incrementar al máximo su eficiencia y competitividad, sobre la base de otorgarle las facultades, y establecer las políticas, principios y procedimientos, que propendan al desarrollo de las iniciativas, la creatividad y la responsabilidad de todos los jefes y trabajadores", los recursos humanos y su preparación, se

¹¹CHAVIANO, N. El perfeccionamiento empresarial. Sus principios. La Habana: Ed. Felix Varela, 1999. 209 p.

convierten en la clave para el éxito de los cambios que se deben propiciar y las metas a conquistar por este tipo de organización.

A propósito de lo que se plantea en la nueva política de perfeccionamiento para la empresa cubana, entre las principales funciones de la misma se destaca: "Organizar y garantizar los procesos de capacitación de los trabajadores y cuadros, a través de la determinación de sus necesidades de aprendizaje".

En esto se aprecia que la entidad productiva deja de funcionar como una entidad exclusivamente para la producción o los servicios, ahora la actividad educativa pasa a formar parte de sus funciones, sobre la base del desarrollo de dos procesos que marchan paralelos, e interrelacionados:

- El proceso productivo.
- El proceso educativo.

Los compromisos establecidos entre los Ministerios de Educación y Educación Superior con los diferentes Ministerios, responsabilizan a las empresas con sus tareas en esta actividad. En muchos de los países de América Latina las autoridades universitarias muestran interés porque esta relación se institucionalice.

En la actividad que tiene que ver con la ciencia e innovación tecnológica, donde la universidad junto a otras entidades destinadas a este tipo de labor investigativa, juegan un papel primordial, se plantea la siguiente función: Dirigir el proceso de innovación de sus unidades empresariales de base, a partir de la estrategia de ciencia e innovación tecnológica definida, de manera tal, que se garantice un adecuado nivel de gestión tecnológica, que posibilite la adquisición e incorporación de nuevos conocimientos científicos y tecnológicos a la actividad de las empresas, con el objetivo de mantener e incrementar sus niveles de competitividad y eficiencia.

Obviando lo que corresponde a la empresa en términos de producción y servicios y haciendo referencia a su papel educativo, según el análisis realizado por algunos autores¹², se destacan en esta organización una serie de tareas entre las cuales se pueden enumerar: la capacitación de los trabajadores, la formación de los nuevos trabajadores, la formación de estudiantes provenientes del subsistema de Educación General, la formación de estudiantes en el campo de actuación profesional, provenientes de las universidades o las escuelas técnicas y el proceso educativo dirigido por los sindicatos y otras organizaciones sociales.

Hoy día cobra relevante importancia la formación y capacitación de los cuadros que dirigen dichas entidades, como una tarea que se agrega a las referidas en los puntos anteriores.

Al profundizar en el tema sobre “la Educación desde la Instrucción”, ningún escenario es más propicio para su desarrollo que el ambiente de la propia entidad productiva, pues es allí donde se aplican una serie de normas, valores, actitudes, en una conducta en general que se convierte en vivencias para los estudiantes y que pasa a formar parte del modo con que éstos se comportan ante la vida. Con ello se dan las condiciones para que la empresa se torne en una fuente inagotable de formación de valores, para que el propio proceso productivo sea también una potencialidad para la educación de los futuros profesionales.

Otros importantes aportes realiza la empresa a las instituciones educativas, a los estudiantes y al propio personal docente, cuando:

- Posibilita a los profesores experiencias y vivencias dentro del propio proceso productivo en condiciones reales,

¹²Abreu, A. Pedagogía Profesional. Folleto para la maestría de Pedagogía profesional (Cuba), 1996.

convirtiéndolos en profesionales competentes listos para actuar en la teoría y en la práctica y para comprender con un mayor grado de profundidad y claridad dicha relación.

- Permite a los estudiantes su formación desde la esfera de actuación en que se desempeñarán en el futuro, dando a éstos la posibilidad de que sientan mayor inclinación y amor por la profesión que han elegido, así como por el colectivo laboral con que se relacionan, el que al mismo tiempo los observa y en función de sus actitudes, habilidades, conocimientos, los acoge muchas veces como trabajadores que pasarán a formar parte de la propia empresa.
- Da participación activa a los estudiantes y profesores en la solución de los problemas de diversas índoles que se les presenta, lo cual constituye motivo de satisfacción tanto para los que representan la escuela como a la entidad productiva.
- Sirven como unidades para el desarrollo de investigaciones científico-técnicas, brindando la posibilidad de realización a los profesionales docentes y a los estudiantes que colaboran desde su actividad investigativa y laboral en sus diversas modalidades. Estas entidades sirven también en el financiamiento a la escuela mediante los pagos por concepto de consultorías, producciones, etc.
- Posibilita obtener información para el diseño de problemas de la profesión que los estudiantes han de resolver en el ámbito de sus actividades de aprendizaje.
- Sirve como Unidad Docente donde los estudiantes pueden desarrollar sus prácticas laborales e investigativas, trabajos de cursos, trabajos de diplomas, etc.

De este modo, se considera el Proceso Pedagógico Profesional como el proceso que tiene lugar bajo las condiciones específicas

de las instituciones educativas y de producción o servicios, para la formación y superación de un trabajador competente, con una cultura integral desarrollada plenamente en lo tecnológico, lo económico, lo político-ideológico, y en la apreciación de las diferentes manifestaciones de las artes¹³

2.2.1.5. Proceso Curricular

Etimológicamente currículo proviene del latín “Curnis” o “Curriculos”, y significa trayectoria. El concepto de currículo es una concepción tan analizada que mantiene todos los elementos de un proyecto educativo o aspecto que corresponde a uno o más niveles de la tecnología Educativa. Según Peñaloza (1988), el currículo tiene como fin la plasmación de la concepción educativa, la misma que reconstituye e marco tecnológico de su operatividad; es decir, para referir el círculo hay que partir de que entendemos por educación precisar cuáles son sus condiciones sociales, culturales, económicas, etc. Su real función es hacer posible que los educandos desenvuelven la capacidad de cómo las personas que tienen se relacionan con el medio social e incorporen la cultura de su época y de su pueblo. En nuestra realidad, el currículo universitario es un instrumento que orienta el trabajo; aunque lo formal enuncia que es la plasmación del proceso que tiene como finalidad la formación de Profesionales para actual al servicio de la sociedad en la cual se encuentra inmerso contribuir en la solución de los problemas y al mejoramiento de las condiciones humanas.

Un modelo comprensivo de desarrollo curricular en la Universidad Peruana debe, además del concepto de universidad, considerar un análisis detallado del medio social en la cual se enclava esta.

Un modelo de decisión para la apertura, la reorientación, o en un

¹³ORTÍZ, A. La Pedagogía profesional. Una realidad. Revista contexto educação (Brazil) Año XIII, No. 50, Abril/Junio 1998 pp. 86-96.

caso la transmisión de una carrera, debe incluir cuando menos las siguientes consideraciones:

- Los requisitos del medio.
- La disponibilidad de los recursos humanos (docentes).
- La cobertura de recursos en la zona de influencia.
- Los requisitos de inversión.
- La experiencia institucional.
- Fomentar el desarrollo cultural.

Un modelo curricular debe partir de consideraciones relativas a la visión, la propuesta, los objetivos y las metas de la universidad de la Ontología y evolución de la carrera que se debe establecer; y del análisis detallado del medio social en el cual se encuentra centrada la institución, identificando los principales factores externos y componentes internos que inciden en el currículo universitario.

Durante la planeación curricular es de vital importancia conocer las características del sujeto a quien se orienta el proceso educativo.

Frecuentemente se hace caso omiso del estudiante en el diseño de planes de estudio, es por ello la importancia de conocer el concepto de currículo. El objetivo central de una profunda formación, es el de contribuir a la solución de los problemas educativos que afronta la sociedad peruana; pero también suponemos que la universidad debe ser una de las instituciones mejor equipadas, por su ethos intrínseco y universal para aportar a la moralidad ciudadana fortaleciendo la educación en valores éticos y principios humanos. Walter Vidal (2001) citando a Fernando Savater, señala:

La educación encierra un tesoro. Sí pues; y tal vez el único medio estratégico del que puede disponer los países pobres, con sus universidades ancladas en él “aprender a conocer”, “aprender a ser” y “aprender a vivir juntos” para superar nuestro desarrollo.

Rodríguez (1993) establece una relación entre contenido educativo y contenido instructivo o de enseñanza, al respecto señala que tratándose del acto educativo sistemático, el sentido educativo se encuentra ubicado en los documentos que en algunos países y con tendencias de educación intelectualista se denomina planes y programas escolares; y en otros, especialmente en aquellos donde se ha dado nuevas orientaciones educativas, son los currículos (currículos en singular y currícula en plural). En el primer caso el contenido educativo está constituido por conocimientos y otras informaciones de carácter instructivo. Por ello, se le conoce también como contenido constructivo. En el segundo caso, cuando se considera el currículo como el macro teleológico, es decir tiene como fin la plasmación de la concepción educativa, el contenido educativo está constituido no sólo por los conocimientos que debe transmitirse en los actos educativos, sino por otros aspectos igualmente importantes de lo cognoscitivo o cultivo del valor de la verdad, tales como el referente al cultivo de los demás valores culturales: belleza, justicia, etc.

En cuando a la relación contenido educativo y currículo, Rodríguez (Óp. Cit.) Establece una que el término currículo o curriculum tiene en la actualidad diversas connotaciones. Fue utilizado por primera vez en el siglo XVII para designar el conjunto de disciplinas estudiadas en una institución educativa o en un conjunto de instituciones. Es cierto que posteriormente este término en algunos países, especialmente en la época de la ilustración, fue sustituido por los Planes y Programas pero los países anglosajones conservaron el término curriculum. Esta denominación y el de Planes y Programas surgieron tardíamente, para sustituir otras denominaciones específicas tales como el "Trivium", y el "Quadrivium" del medioevo, la "Ratio Studiorum" de la Edad Moderna. Esto es, inicialmente planes y programas fueron un

término equivalente al currículo, en tanto conjunto de disciplinas estudiadas en determinada institución educativa, un listado de asignaturas.

En la actualidad, luego de la primera guerra mundial, con el avance de la ciencia y de la técnica surgen problemas de formación profesional y ocupacional, así como de adaptación a las nuevas formas de vida en los países desarrollados, cuyos currículos se tornan obsoletos e ineficaces con rapidez. Esta situación suscitó la revisión sistemática y frecuente de los contenidos educativos, acción que dio origen a lo que se conoce como “desarrollo del currículum”. En esta acción se tomó conciencia de la influencia de otros factores que condicionan las experiencias de aprendizaje además de los contenidos, tales como: relaciones educador-educando, métodos, medios y materiales educativos, actividades infraestructura escolar, etc. Esta situación trajo como consecuencia la necesidad de modificación del concepto de currículum, de tal modo de entenderlo como un conjunto de experiencias de aprendizaje, en las cuales los contenidos son importantes, pero no exclusivos ni excluyentes.

En esta nueva concepción del currículum, el punto principal pasa a ser la experiencia de aprendizaje y no el contenido. Esto se aprecia en las siguientes definiciones:

El conjunto de elementos que, en una u otra forma o medida, pueden tener influencia sobre el alumno en el proceso educativo. Así, los planes, programas, actividades, material didáctico, edificio y mobiliarios escolar, ambiente, relaciones profesor – alumno, horarios, etc., constituyen elementos de ese conjunto.

El conjunto de elementos de experiencias, que el sujeto de la educación vive. A través de actitudes previstas por la escuela y la comunidad, para propiciar su desarrollo en forma libre y creadora,

a fin de contribuir el desarrollo social, económico y cultural de la nación. (Rodríguez, 1993, p. 362).

Finalmente, dentro de la óptica señalada, el contenido curricular es entendido como el “conjunto de mensajes provenientes de la cultura universal, seleccionados y organizados en función del logro de los fines y objetivos de la educación en una sociedad concreta”.

2.2.1.6. Diseño Curricular por Competencias Laborales

La aplicación de la formación por competencias laborales comienza en 1973 se instrumenta en una escuela de enfermería de nivel medio en Milwaukee, Estados Unidos. En 1984 se aplica en un colegio de enseñanza general de Canadá y se instrumenta en Escocia, Gran Bretaña (nivel obrero). Estas experiencias tienen un marcado carácter conductista y son rechazadas por algunos investigadores en materia educacional. En 1986 comenzó en el nivel medio profesional en Québec, Canadá, con buenos resultados, a partir de las condiciones materiales que tienen los colegios profesionales (CEGEP) que permiten la utilización de simuladores, medios de enseñanza, computadoras, etc. En 1988 se aplica en el nivel de técnico medio en Escocia, Reino Unido. En 1993 se aplica de forma general en la formación básica y preuniversitaria de Québec, Canadá. Estas últimas experiencias tienen resultados satisfactorios, aunque basadas en el constructivismo.

En la actualidad la formación por competencias laborales se aplica en numerosos países, entre ellos están: México, España, Argentina, Canadá, Francia, Alemania, Australia, Gran Bretaña, Brasil, Chile y otros de América Latina.

A continuación se analiza qué es la formación por competencias laborales.

“La formación por competencias laborales puede ser entendida como un proceso abierto y flexible de desarrollo de

competencias laborales que, con base en las competencias identificadas, ofrece diseños curriculares, procesos de enseñanza - aprendizajes, materiales didácticos y actividades y prácticas laborales a fin de desarrollar en los participantes, capacidades para integrarse en la sociedad como ciudadanos y trabajadores.”¹⁴

Esta definición tiene como aspecto negativo identificar competencias como capacidades. Como elemento positivo que reconoce el carácter flexible de los diseños curriculares para desarrollar la formación por competencias laborales.

Se puede concebir la formación por competencias laborales como un proceso en el que los resultados esperados son las competencias laborales y los objetivos de aprendizaje, las metas a lograr por medio de las actividades a desarrollar durante el proceso de educación técnica y profesional. El contenido, los medios de enseñanza y las formas de organización de la clase se estructuran en función de la competencia a formar. La evaluación y sus indicadores se especifican anticipadamente por escrito. Además, estos elementos están estrechamente relacionados con un proceso de educación técnica y profesional, pero necesita que durante la formación se desarrollen los procesos motivacionales y metas cognitivos del estudiante, y por supuesto sus cualidades para formar un sujeto productivo y transformador de la sociedad.

Es necesario, entonces, definir qué se entiende por formación por competencias laborales: La formación por competencias laborales es el proceso de educación técnica y profesional, que se estructura de manera que contribuye a proporcionar conocimientos, habilidades, hábitos, procedimientos, valores, actitudes, motivos, componentes metas cognitivos y cualidades de la personalidad donde el individuo alcance un desarrollo del pensamiento y formaciones psicológicas más amplias y profundas que traen como

¹⁴IRIGOÍN Y VARGAS, 2003:67.

resultado un desempeño efectivo de su labor y que queda organizado en un diseño curricular por competencias laborales.

Un diseño por competencias laborales es aquel diseño, que se estructura didácticamente respetando lo que un individuo necesita saber, hacer y ser, según las exigencias de la profesión para la que se está formando, potenciando su preparación para la vida.

Por lo que un diseño curricular por competencias laborales debe tener en cuenta los siguientes elementos: Considerar la perspectiva humanista martiana en la educación intelectual; sociopolítica y para el trabajo. La formación y desarrollo de una cultura general integral. Valorar los recursos humanos no solo como un portador de conocimientos y habilidades, sino ante todo como seres humanos.

La integración plena del trabajador en la sociedad. Las necesidades y exigencias socioeconómicas del país y las específicas del puesto de trabajo y de la profesión.

Desarrollar en la formación más procedimientos y actitudes y potenciar el conocimiento, el autoconocimiento, el desarrollo de intereses, motivaciones y de recursos personales lógicos.

Una mayor integración escuela – entidad productiva – sociedad. Con un diseño curricular por competencias laborales no se forma un “super-técnico” , pero sí se puede formar una persona más integral, mejor preparada para la vida porque en el proceso de formación por competencias laborales, se demanda que haya una conjugación entre los conocimientos, las habilidades, los procedimientos, los motivos, los componentes meta cognitivos, los valores, las cualidades de la personalidad y las actitudes que el individuo debe poseer para enfrentar su vida futura y nunca como una infalible herramienta de producir y de competir.

Como otros tipos de diseños curriculares, un diseño curricular por competencias laborales se caracteriza por poseer principios para

su estructuración. Estos principios según Robitaille y Daigle, (1999) son:

1. Los programas de formación se organizan y estructuran a partir de competencias a formar y/o desarrollar.
2. Las competencias varían en función del contexto en el que se aplican.
3. Las competencias se describen en términos de resultados y normas.
4. Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de diseño, durante el desarrollo y en la evaluación curricular.
5. Las competencias se evalúan a partir de los componentes que la integran.
6. La formación tiene un alto contenido práctico experimental.

Estos principios se explican, según el criterio del investigador de la siguiente forma:

- 1. Los programas de formación se organizan y estructuran a partir de competencias a formar y/o desarrollar.**

Es uno de los principios más importantes. Se considera el logro de competencias laborales como el objetivo principal de la formación. Se trata de un cambio de perspectiva en comparación con los modos de enfocar tradicionalmente los programas, que tenían la tendencia a considerar el campo disciplinario como el principio organizador de la formación. Sustituyendo el diseño disciplinario por el de competencias, se potencia la necesidad de poner en primer plano la aplicación de conocimientos y habilidades, así como el desarrollo de los componentes meta cognitivos, motivacionales, valores y cualidades de la personalidad.

2. Las competencias varían en función del contexto en el que se aplican.

Este principio se deriva del principio anterior. Se torna necesario precisar lo que debe realizarse y esto evidentemente depende del contexto en el cual se aplican y llama a la formación profesional y a la formación general. En el contexto de la formación general, la principal referencia para definir las competencias a adquirir en el programa de formación, es la función de trabajo. Esta puede referirse a un oficio, a una técnica o a una profesión, o englobar las funciones de trabajo de la misma naturaleza. Las competencias laborales se derivan a partir de tareas específicas de una función de trabajo y del contexto en que ella se desempeña. Resulta, en consecuencia, un programa de formación específica por función de trabajo.

3. Las competencias se describen en términos de resultados y normas.

Es necesario definir, lo más exactamente posible, cada una de las competencias de un programa, de manera que queden bien delimitadas. Por ello para cada competencia debe establecerse: los resultados asociados a la demostración de la competencia, los criterios de evaluación que van a permitir medir el éxito de la formación y el medio en el cual se desarrollará la evaluación. Es necesario cumplir con una serie de indicaciones que garanticen el desarrollo de la personalidad del sujeto, para lo cual hay que tener presente no solo el componente cognitivo, sino también, los componentes motivacionales, metacognitivos y las cualidades de la personalidad que deben formar parte de la descripción de la competencia.

4. Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de diseño, durante el desarrollo y en la evaluación curricular.

Las competencias laborales definen las necesidades de formación, por lo que las personas relacionadas con los sectores industriales o de servicios, deben poder intervenir en el proceso de elaboración de los programas, así como durante la formación y la evaluación de la competencia. Esta participación se solicita en el momento de la identificación, la descripción y la evaluación de las competencias. La determinación de las competencias se realiza mediante el Análisis de la Situación de Trabajo. (AST). Para el caso de la industria farmacéutica cubana hay que tener presentes a los representantes de las distintas industrias, así como a los centros de desarrollo de medicamentos, pues contar con industrias avanzadas como Medicamentos Sólidos (MEDSOL) en La Lisa e industrias algo artesanales como la empresa “Saúl Delgado” permitirá encontrar un balance para la caracterización de la profesión y las perspectivas de la formación de los técnicos de la rama farmacéutica.

En Cuba la relación teoría – práctica se concreta de manera muy sólida mediante la relación estudio – trabajo donde se establece un sistema de influencias educativas que en este caso actúan en función de la formación de las competencias laborales.

5. Las competencias se evalúan a partir de los componentes que la integran

Evaluar las competencias es primero y ante todo, evaluar el salto cualitativo de los sujetos en el marco de la realización de la actividad de carácter profesional, la demostración de

las cualidades de los sujetos, los otros componentes de la competencia laboral y cumplir las funciones técnicas, más que conocer la situación de los conocimientos de los estudiantes. Este principio tiene un impacto sobre los medios de evaluación, privilegiando todas las formas de control, que van a permitir al estudiante demostrar lo que realiza de forma independiente y como es, hace, actúa. Los resultados asociados a la demostración de una competencia se evalúan a partir de criterios que se establecen por el mundo del trabajo, los profesores y los estudiantes. Este principio implica finalmente que un centro de formación por competencias, tiene que establecer vínculos muy estrechos con los organismos empleadores con el objetivo de recibir la información que le permita actualizar o desarrollar nuevas competencias. La evaluación de los programas de formación se hace de acuerdo con el medio al cual se sirve. Es necesario que el estudiante se autoevalúe, participe de forma activa en su proceso de evaluación, que reflexione sobre sus debilidades y fortalezas antes de enfrentar la evaluación final y/o parcial de la competencia. Es imprescindible que el alumno conozca los criterios de evaluación y participe conjuntamente con los evaluadores en su determinación. Se asume los criterios de Chirino (2002:85) respecto a la evaluación. "Deben quedar atrás los exámenes fríos (...) para ser actividades científico - productivas de carácter profesional." Se exige la participación de los estudiantes en la evaluación, para eso se tiene presente los criterios e indicadores de la autora: (Chirino, 2002:85-86) y se realizan algunas adecuaciones al contexto laboral en el que se evalúan las competencias.

CUADRO Nº 02
EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Criterios	Indicadores
Domínio del contenido	•Uso del vocabulario técnico •Independencia cognoscitiva •Amplitud para analizar el objeto de estudio •Profundidad para explicar el objeto de estudio •Transferencia de conocimientos a nuevas situaciones •Desarrollo de habilidades
Participación	•Compromiso y disposición a realizar tareas •Asumir posición científica •Tomar parte en el debate •Actitud reflexiva
Creatividad	•Iniciativa para resolver problemas •Audacia para plantear soluciones originales •Flexibilidad en el abordaje de tareas •Perseverancia •Apertura al cambio
Comunicación	•Respeto a criterios ajenos •Escucha atenta •Precisión y claridad para expresar sus ideas •Respeto al derecho de la palabra •Cordialidad en el diálogo
Rol laboral	•Reconocimiento de la importancia social de la labor •Responsabilidad ante las tareas •Reconocimiento de errores ya ciertos personales •Reconocimiento de la obra de los demás •Capacidad de tomar decisiones •Satisfacción personal por su trabajo

FUENTE: <http://pedagogia-profesional.idoneos.com/index.php>

6. La formación tiene un alto contenido práctico experimental.

Dado que las competencias se refieren a situaciones reales, los profesores tienen que reproducir las mismas lo más posible, o poner al alumno directamente en contacto con la realidad en la producción o los servicios. Esto significa lograr la unidad teoría – práctica, la unidad docencia – producción, todo ello en el vínculo del estudio y el trabajo.

Es por ello que toda la organización pedagógica relacionada con las actividades de enseñanza y aprendizaje, están definidas en función de la formación de competencias laborales. De ahí, la importancia vital de la colaboración de la industria al proceso de educación técnica y profesional. El principio martiano de vinculación

estudio - trabajo crea magníficas condiciones para este tipo de formación. En la formación del técnico en farmacia industrial, las modalidades de prácticas de producción, prácticas pre-profesionales, prácticas tecnológicas contribuyen al desarrollo de este principio, no obstante, debe estructurarse más tiempo de permanencia del estudiante en la empresa, por ejemplo, las competencias específicas de elaborar medicamentos y operar equipos deben desarrollarse directamente en las diferentes industrias garantizando la rotación de los estudiantes por todos los puestos de trabajo para que puedan ejecutar las tareas inherentes a la profesión y contribuir a su desarrollo multifacético desde el mismo inicio de la formación.

El diseño curricular por competencias laborales se caracteriza por propiciar un aprendizaje más cercano a la vida real, que no se opone al diseño por objetivos, y determina la estrategia pedagógica de seguir situando al estudiante en el centro del proceso de educación técnica y profesional. También se caracteriza por la integración y la obligación de entregar resultados según normas establecidas con la colaboración del ámbito laboral.

Según Popa (2003) "...son exigencias del diseño curricular por competencias laborales, que se asume: Orientación y apoyo del Ministerio de Educación Participación del sector productivo Planificación y organización de recursos humanos y materiales Motivación y concertación entre profesores Cambios de comportamientos y adaptación de los profesores Preparación de los

estudiantes ante la formación por competencias laborales...”¹⁵

Transformar el proceso de educación técnica y profesional, que sitúe al estudiante en el núcleo del mismo, promover la resolución de problemas, potenciar el empleo de métodos productivos de enseñanza-aprendizaje y formas organizativas que permitan desplegar todas las potencialidades de los alumnos, que desarrolle la independencia cognoscitiva del estudiante y la búsqueda científica, lograr que el alumno sea responsable de su propio aprendizaje. Recalificar al profesorado para que logre desarrollar en los estudiantes competencias que él previamente debe adquirir. Transformar los diferentes tipos de prácticas que los estudiantes realizan en la producción o los servicios, de modo que incremente cualitativamente su papel, para la formación de competencias, que sólo es posible adquirir en ese ámbito. Desarrollar un trabajo profundo para la determinación y perfeccionamiento de las habilidades y capacidades rectoras de la especialidad. Lograr que la evaluación cumpla una función esencial en la formación por competencias laborales: la evaluación para la autoevaluación.

2.2.1.1. Elaboración del diseño curricular por Competencias

Para elaborar un diseño curricular por competencias laborales se hace necesario:

- a. Determinar competencias laborales Además de las caracterizaciones de la industria o sector productivo, de la especialidad y de la institución, después que se realice el análisis de la situación de trabajo se debe tener: la definición del profesional; las tareas y funciones que realiza; el proceso de trabajo en que se desempeña; las

¹⁵POPA (2003).

operaciones y suboperaciones que realiza; las habilidades, conocimientos y hábitos a adquirir; las cualidades de la personalidad, actitudes, valores que debe desarrollar; los equipos a manejar; las condiciones en la industria, los requisitos para ejercer las funciones de la especialidad y el modo de ejecución de las tareas.

- b. Descripción de la competencia laboral desde el punto de vista del diseño curricular Cada competencia se describe en términos de objetivo y de norma, a esto se nombra plan marco o descriptor de la competencia. El objetivo tiene dos componentes: enunciado de competencia y elementos de competencia. (Robitaille y Daigle, 1999) En el capítulo 3 se describe cada competencia.

El enunciado de competencia se expresa con un verbo de acción y un complemento directo. Es necesario señalar que sólo el verbo de acción no marca la diferencia. Los elementos de competencia son etapas o resultados ligados a la demostración de la competencia. La norma tiene dos componentes: el contexto de realización de la competencia y los criterios de desempeño por cada elemento. El contexto de realización determina lo que necesita el estudiante o lo que puede utilizar al momento de demostrar la competencia. Los criterios de desempeño determinan las exigencias que tiene que cumplir el estudiante para alcanzar los resultados esperados en términos de logros cognitivos, meta cognitivos, motivacionales y de cualidades personales.

- c. Elaboración del plan de curso o programa de la competencia (Robitaille y Daigle, 1999)

El modelo propuesto tiene cuatro partes y cada una tiene informaciones que se completan. La primera parte tiene

todas las informaciones que permitirán sacar una visión global de la formación dentro de ese curso. La segunda parte describe las etapas de la formación. Cada etapa es en realidad una secuencia de aprendizaje y por eso es la parte más importante del plan de curso. La tercera parte presenta el procedimiento de la evaluación y la última presenta la bibliografía.

La formación por competencias laborales y su diseño tienen su fundamento pedagógico en la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional (Abreu, 2004) donde se logre una educación desarrolladora que considera al hombre como un sujeto productivo y protagonista del proceso. Los componentes personales del proceso son el alumno, el profesor, instructor de la empresa y el grupo de estudiantes. El profesor debe ser mediador del proceso de educación técnica y profesional, en tanto cree situaciones de enseñanza y aprendizaje que pongan al estudiante en una posición crítica, reflexiva, participativa, productiva, donde tenga un papel protagónico, que reflexione, que analice cómo aprende, qué le falta, cómo es como persona. El contenido se determina sobre la base de las competencias laborales y en función de las condiciones de la escuela. Los métodos de enseñanza, los medios y las formas organizativas que se apliquen deben estar en función de una enseñanza y aprendizaje desarrolladores que permitan la formación del sujeto protagonista y productivo al que se aspira.

Otro fundamento pedagógico importante está en el principio estudio – trabajo. Como se explicó anteriormente.

La formación del profesional por competencias laborales que se necesita en las condiciones cubanas encuentra su fundamento psicológico en la psicología materialista dialéctica con su enfoque histórico cultural. Creada por el psicólogo ruso

L.S.Vigotsky y desarrollada posteriormente por muchos seguidores, como por ejemplo A. Luria, A. N. Leontiev, P. Ya. Galperin; N. Talizina y otros, la teoría histórico-cultural expresa la interrelación sujeto-objeto a partir de una relación de interacción y de transformación recíproca iniciada por la actividad mediada del sujeto. Se produce una relación interaccionista dialéctica.

“El aprendizaje no existe al margen de las relaciones sociales; no ocurre fuera de los límites de la zona de desarrollo próximo y el aprendizaje y la educación preceden al desarrollo.”¹⁶

También se tiene en cuenta que el profesor es el mediador entre el alumno y las competencias,

“...le permite que se trabaje con el alumno para poder ver su potencial de saber; propone que las actividades realizadas en el aula, laboratorio, o empresa se realicen en grupo y de manera individual”¹⁷.

El papel del alumno debe ser protagónico, que pueda tomar decisiones, que se auto prepare correctamente para todas las actividades y que pueda participar en las cuestiones importantes del proceso de formación, por lo que se crearán espacios de reflexión y discusión de cómo el estudiante va desarrollando sus competencias, de que estrategias de aprendizaje debe desarrollar, cómo son sus métodos de estudio, cómo y cuánto ha crecido como persona.

2.2.1.7. Formación Académico Profesional del Licenciado en Administración en la E. A. P. Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales – UNH.

Con la finalidad de evaluar el formación profesional de sus egresados y relacionándole al ejercicio profesional durante su permanencia en la EAP de Administración se establecerá el

¹⁶MORENSA EN CEJAS, 1998: 16.

¹⁷SIQUEIRA EN CEJAS, 1998: 16.

impacto social por la posición de liderazgo asumida dentro de las empresas, frente a la comunidad y la generación de empleo que han propiciado.

Para el presente estudio se tomará en cuenta a todos los profesionales que han recibido sus estudios con el plan de estudios 2008, por lo que será fácil estandarizar las generalizaciones respecto a su formación durante su permanencia en la universidad.

2.2.1.8. Características de las Áreas de Formación de acuerdo al Plan Curricular 2008 de la E.A.P. de administración

1) Área de Formación Científica Básica (Ciencias Básicas).

La misión o propósito de esta área, de carácter estructural básica de la formación profesional, es contribuir en la formación de las bases conceptuales y teóricas que permiten la lectura o decodificación de los fenómenos, estructuras o sistemas tecnológicos y especializados; y, por ende, los fundamentos científicos- tecnológicos en los diversos campos de la realidad. Esta área representa aproximadamente el 15% del total de horas de la formación profesional.

Los objetivos de los componentes formativos de esta área promueven:

- a) El análisis lógicas estructural y racional del conocimiento científico
- b) El análisis y la comprensión de los fundamentos teóricos y conceptuales de los procesos científicos y tecnológicos

Los contenidos de estos componentes presentan:

- a) Una visión sistemática e integrada de los conceptos y teoría científicas que fundamentan las tecnologías y las especialidades

- b) El desarrollo y análisis de los procesos operacionales y algoritmos
- c) La aplicación lógica y racional de los conceptos básicos en las áreas de la especialidad

2) Área de Formación de Cultura General y Humanidades

La misión o propósito de esta área, de carácter estratégica en la formación profesional, es integrar, articular, dar una visión panorámico, estructural e histórica, permitiendo la comprensión de los diversos contextos (bosques), sociales, económicas, políticos, científicos, tecnológicos, etc., y de la misma forma promover el análisis, la internalización y la práctica de los valores. Esta área representa aproximadamente el 10% del total de horas de la formación profesional.

Los objetivos de los componentes formativos de esta área promueven:

- a) Una visión orgánica y crítica de la realidad
- b) La comprensión de los diversos contextos
- c) Actitudes y valores frente a los problemas

Los contenidos de los componentes formativos presentan:

- a) Una visión panorámica del conocimiento
- b) Una información de las grandes síntesis del conocimiento.
- c) Una temática de diversos tópicos: hombre-sociedad, Economía, naturaleza, política, tecnología, etc.

3) Área de Formación Tecnológica Básica

La misión o propósito de esta área e carácter estructural básico de la formación específica o de especialidad, es promover el análisis y la comprensión de las estructuras y los procesos tecnológicos generales o básicos. Esta área

representa el 36% aproximadamente del total de horas de la formación profesional.

Los objetivos de los componentes formativos de esta área promueven:

- a) El análisis y comprensión de los modelos, estructuras tecnológicas básicas relacionadas con las áreas de especialidad

Los contenidos de los componentes presentan:

- b) Una visión introductoria y básica de la tecnología
- c) Una visión temática sistemática de los diversos tópicos específicos

4) Área de Investigación

Esta área, de carácter estructural básica de la formación profesional, tiene el propósito de promover la capacidad de análisis, la actitud científica y la aplicación del método científico en la solución de problemas, la aplicación de tecnologías, la innovación de sistemas o ecosistemas, la formulación de proyectos y el desarrollo de la investigación en los diferentes campos de la especialidad y los contextos problemáticos. Esta área representa el 6% aproximadamente del total de horas de la formación profesional.

5) Área de Actividades Formativas

Esta área tiene el propósito de promover la participación activa en la educación física y el deporte, el cultivo del arte en sus diferentes manifestaciones (teatro, danza, artes plásticas, etc.), la recreación y la proyección social. Estos talleres de actividades se impartirán dentro de los seis primeros semestres. Esta área representa el 3% aproximadamente del total de horas de formación profesional.

6) Área de Formación Específica o de Especialidad

Esta área es de carácter aplicativo y terminal de la formación profesional, está estrechamente ligada y relacionada con el perfil profesional postulado. Las asignaturas o componentes formativos presentan específicamente las características del perfil. Esta área promueve la aplicación concreta de las ciencias básicas y tecnológicas en áreas específicas del campo profesional; solución de problemas, aplicación de tecnología, diseño de sistemas o ecosistemas, formulación de proyectos de desarrollo, análisis de tecnología de punta, reingeniería de sistemas o de procesos, etc. Esta área, promueven:

El análisis y aplicación de tecnologías en las diversas áreas de la especialidad

El análisis y solución de problemas de aplicación de tecnologías o diseño de sistemas, de procesos e instrumentos en las diversas áreas de la especialidad

7) Área de Prácticas Pre Profesionales

Esta área, de carácter estratégica, promueve la interacción en forma sistemática del estudiante en el desempeño profesional, promoviendo experiencias integrales que le permita desarrollarse con creatividad, iniciativa, criticidad y actitudes positivas.

Hacia el ejército profesional, dándole oportunidades para la toma de decisiones acertadas en diferentes contextos problemáticos. Esta área representa el 10% aproximadamente del total de horas de la formación profesional.

Los objetivos de las prácticas pre profesionales promueven:

- a) La observación, conocimiento, comprensión y análisis de situaciones Complejos en el campo de la especialidad

b) El ensayo y ejercicios en la especialidad

c) La actitud científica y ética profesional

8) Área de Talleres Técnicos

Esta área de carácter aplicativo e institucional tiene el propósito de promover el logro de competencias propias de la carrera, útiles en las prácticas pre profesionales y que, eventualmente sirvan para una certificación. Estos talleres de carácter técnico se impartirán dentro de los seis primeros semestres. Esta área representa el 6% aproximadamente del total de horas de la formación profesional.

2.2.1.9. Plan de curricular 2008 de la E.A.P de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales del UNH

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	T	P	TH	CR	PRE-REQUISITOS
I	CB101-08	Pensamiento lógico matemático	3	2	5	4	Ninguno
	CG102-08	Lenguaje y comunicación	2	2	4	3	Ninguno
	CG103-08	Filosofía	2	2	4	3	Ninguno
	CG104-08	Psicología general	2	2	4	3	Ninguno
	TB105-08	Métodos de estudio	2	2	4	3	Ninguno
	TT106-08	Taller de documentación y archivo	0	2	2	1	Ninguno
	TT107-08	Taller de relaciones humanas	0	2	2	1	Ninguno
	AF108-08	Actividades físicos deportivos A	0	2	2	1	Ninguno

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	T	P	TH	CR	PRE-REQUISITOS
II	CB201-08	Matemática I	3	2	5	4	CB101-08
	CG202-08	Taller de Elocución y redacción	0	4	4	2	CG102-08
	CB203-08	Calidad de vida	2	2	4	3	Ninguno
	CG204-08	Sociología	2	2	4	3	Ninguno
	TB205-08	Teoría de la administración	2	2	4	3	Ninguno
	TT206-08	Taller de constitución de empresas	0	2	2	1	TT106-08
	TT207-08	Taller de técnicas de ventas	0	2	2	1	TT107-08
	AF208-08	Actividades físicos deportivos B	0	2	2	1	Ninguno

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	T	P	TH	CR	PRE - REQUISITOS
III	CB301-08	Matemática II	3	2	5	4	CB201-08
	CG302-08	Ciencia Política	2	0	2	2	Ninguno
	CG303-08	Seguridad y Defensa Nacional	2	0	2	2	Ninguno
	TB304-08	Contabilidad General	3	2	5	4	Ninguno
	TB305-08	Administración General	2	2	4	3	TB205-08
	TT306-08	Taller de Organización y Métodos Taller de Ofimática	0	2	2	1	Ninguno
	TT307-08	Actividades Culturales	0	2	2	1	Ninguno
	AF308-08		0	4	4	2	Ninguno

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	T	P	TH	CR	PRE - REQUISITOS
IV	CB401-08	Matemática III	3	2	5	4	CB301-08
	TB402-08	Análisis y Diseño Organizacional	2	2	4	3	TB305-08
	TB403-08	Economía y Realidad Nacional	2	2	4	3	Ninguno
	TB404-08	Estadística I	3	2	5	4	CB201-08
	IN405-08	Metodología de la Investigación	3	2	5	4	Ninguno
	TT406-08	Taller de Planeamiento Estratégico	0	4	4	2	Ninguno
	AF407-08	Actividades Comunitarias	0	4	4	2	Ninguno

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	T	P	TH	CR	PRE REQUISITOS
V	TB501-08	Microeconomía	2	2	4	3	TB403-08
	TB502-08	Estadística II	3	2	5	4	TB404-08
	TB503-08	Matemática Financiera	2	2	4	3	CB301-08
	TB504-08	Comportamiento Organizacional	2	2	4	3	TB402-08
	TB505-08	Marketing	2	2	4	3	Ninguno
	TB506-08	Derecho Administrativo y Laboral	2	2	4	3	Ninguno
	TT507-08	Taller de sistemas logísticos	0	2	2	1	Ninguno

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	T	P	TH	CR	PRE REQUISITOS
VI	TB601-08	Administración del Talento Humano	2	2	4	3	TB504-08
	TB602-08	Macroeconomía	2	2	4	3	TB501-08
	TB603-08	Investigación de Mercado	2	2	4	3	TB505-08
	TB604-08	Costos y Presupuestos	2	2	4	3	TB304-08
	TB605-08	Investigación de Operaciones para los Negocios	3	2	5	4	CB301-08
	TT606-08	Taller de Plan de Negocios	0	4	4	2	TB505-08

	TT607-08	Taller de Micro finanzas	0	2	2	1	TB503-08
--	----------	--------------------------	---	---	---	---	----------

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	T	P	TH	CR	PRE REQUISITOS
VII	CB701-08	Medio Ambiente y Desarrollo	3	2	5	4	Ninguno
	TB702-08	Derecho Comercial y Tributario	2	2	4	3	Ninguno
	TB703-08	Administración de Operaciones	2	2	4	3	TB605-08
	TB704-08	Sistema de Información Gerencial	2	2	4	3	Ninguno
	TB705-08	Contabilidad gerencial	2	2	4	3	TB505-08
	FE706-08	Marketing de Servicios	1	2	3	2	TB505-08
		ELECTIVO	1	2	3	2	

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	T	P	TH	CR	PRE REQUISITOS
VIII	TB801-08	Finanzas	2	2	4	3	TB503-08
	TB802-08	Formulación y Evaluación de Proyectos I	2	2	4	3	TB603-08
	IN803-08	Taller de Investigación I	0	6	6	3	IN405-08
	PPP804-08	Practicas pre-profesionales I	0	8	8	4	Aprob. 130C
	FE805-08	Gerencia de operaciones	2	2	4	3	TB703-08
	FE806-08	Gerencia del talento humano	2	2	4	3	TB601-08
		ELECTIVO	1	2	3	2	

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	T	P	TH	CR	PRE REQUISITOS
IX	TB901-08	Formulación y evaluación de proyectos II	2	2	4	3	TB802-08
	PPP902-08	Prácticas pre-profesionales II	0	1	10	5	PPP804-08
	FE903-08	Gerencia de Marketing	2	0	4	3	TB505-08
	FE904-08	Gerencia Financiera	2	2	4	3	TB801-08
	FE905-08	Gerencia pública	2	2	4	3	TB506-08
	FE906-08	Gerencia de Logística	2	2	4	3	TB703-08
		ELECTIVO	1	2	3	2	TB601-08

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	T	P	TH	CR	PRE REQUISITOS
X	CG1001-08	Seminario de Ética Profesional	1	2	3	2	Ninguno
	IN1002-08	Taller de Investigación II	0	6	6	3	IN803-08
	PPP1003-08	Practicas Pre-profesionales III	0	10	10	5	PPP902-08
	FE1004-08	Auditoría de Gestión	2	2	4	3	FE905-08
	FE1005-08	Negocios Internacionales	2	2	4	3	FE906-08

	FE1006-08	Gerencia Estratégica	2	2	4	3	Ninguno
	FE906-08	ELECTIVO	1	2	3	2	

Cursos Electivos:

CICLO	CÓDIGO	ASIGNATURAS	T	P	TH	CR	PRE REQUISITOS
VII	FE707-E08	Gestión de Mypes	1	2	3	2	Ninguno
	FE708-E08	Administración Turística y Hotelera	1	2	3	2	Ninguno
VIII	FE807-E08	Gestión Ambiental	1	2	3	2	CB701-08
	FE808-E08	Comercio Electrónico			3	2	Ninguno
IX	FE907-E08	Gerencia de Banca y Seguros	1	2	3	2	TB801-08
	FE908-E08	Teoría de Negociaciones			3	2	TB504-08
X	FE1007-E08	Gerencia Financiera Pública	1	2	3	2	FE905-08
	FE1008-E08	Finanzas Internacionales			3	2	TB801-08
	FE1009-E08						

FUENTE: ÁREA ACADÉMICA DE LA E.A.P DE ADMINISTRACIÓN

2.3.2. Ejercicio profesional concepto

2.2.2.1. Concepto de ejercicio profesional

Se considera ejercicio profesional, a toda actividad técnica ó científica y su consiguiente responsabilidad. Implica sin excepción alguna, la actuación profesional y por ende para ello se requiere como condición indispensable la inscripción en la matrícula del Colegio y su habilitación anual, para actuar profesionalmente en todo el ámbito del país

2.2.2.2. Perfil profesional de la E.A.P de Administración de la UNH.

De acuerdo al plan de curricular 2008 de la E.A.P de Administración de la F.C.E de la UNH dice que el perfil profesional del egresado es Administración es:

*“Profesional proactivo con formación académica, científica y humanística, con visión de generar y **dirigir empresas en las áreas de finanzas, marketing, recursos***

humanos, operaciones y sistemas de información.

Desarrolla proyectos en diversos sectores de la economía.

Optimiza el uso racional de los recursos disponibles de la empresa; elabora presupuestos. Maneja enfoques, teorías y técnicas de las ciencias administrativas y económicas. Coordina el comportamiento, esfuerzo y las actividades del ser humano dentro y fuera de la empresa.”¹⁸

2.2.2.3. Competencias del Administrador (Chiavenato, 2007, págs. 3,4,5,6)

Las competencias son el mayor patrimonio del Administrador, su capital intelectual, su mayor riqueza. Sin embargo, en un mundo de cambios y transformaciones constantes, la adquisición de una competencia implica casi siempre, el abandono de otra ya obsoleta. La clave está en adquirir competencias durables: aquellas que, aun en tiempos de cambio, no se vuelven descartables no obsoletas. Ante estos desafíos, el administrador (para tener éxito profesionalmente) debe desarrollar tres competencias durables: el conocimiento, las perspectivas y la actitud.

Conocimiento es todo el acervo de informaciones, conceptos, ideas, experiencias y aprendizajes que el administrador tiene sobre su especialidad. Dado que el conocimiento cambia a cada instante en virtud de las transformaciones y las innovaciones que ocurren con intensidad cada vez más mayor, el administrador debe actualizarlo y renovarlo constantemente. Esto implica aprender a aprender, a leer, a establecer contacto con otras personas y profesionales y, en especial a actualizarse

¹⁸ Prospecto de Admisión de la UNH – 2008 – I p.p 29

continuamente para no volverse obsoleto en sus conocimientos. Las empresas están llenas de profesionales con excelente currícula y un enorme caudal de conocimientos, pero que no son capaces de transformar ese capital personal de contribuciones efectivas para el negocio y crear valor para la organización. Estos administradores tienen el conocimiento para sí mismos, pero no está disponible para la organización; tienen el conocimiento, pero no saben cómo aplicarlo o utilizarlo. El conocimiento es necesario y fundamental, pero no es suficiente para el éxito profesional. Para alcanzar este, es necesario añadirle perspectiva y actitud, otras dos competencias durables.

Perspectiva es la capacidad de poner el conocimiento en acción, de saber transformar la teoría en práctica, aplicar el conocimiento al análisis de situaciones y a la solución de problemas y la dirección del negocio. No basta tener el conocimiento porque este puede permanecer en estado potencial. El necesario saber utilizarlo y aplicarlo en diversas situaciones y en la solución de problemas. La perspectiva es la capacidad de poner en práctica las ideas y conceptos abstractos que están en la mente del administrador, así como ver las oportunidades (no siempre percibidas por las personas comunes) y transformarlas en productos nuevos, servicios o acciones personales. En Realidad, la perspectiva es la condición personal que permite al administrador diagnosticar situaciones y proponer soluciones creativas e innovadoras. Es la perspectiva la que da autonomía e independencia al administrador, quien no precisa preguntar a su jefe lo que debe hacer y cómo hacer sus actividades. Aunque el conocimiento y la perspectiva son fundamentales, requieren de una tercera competencia durable: la actitud.

Actitudes: significa el comportamiento personal del administrador frente a las situaciones de trabajo; representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan. La manera de dirigir, motivar, comunicar y sacar adelante las cosas. Incluye el impulso y la determinación de innovar, la convicción de mejorar continuamente, el espíritu emprendedor, la inconformidad frente a los problemas actuales y, en especial, la capacidad de trabajar con otras personas y confiar en ellas. Esta competencia permite que el administrador sea no solo agente de conservación, sino también un agente de cambio de las empresas y organizaciones.

Estas tres actividades durables son la santísima trinidad que lleva al administrador al éxito de sus actividades. En el curso de este libro, el lector sentirá la preocupación constante por adquirir y actualizar el conocimiento, afinar la perspectiva y, en especial, formar y mantener la actitud.

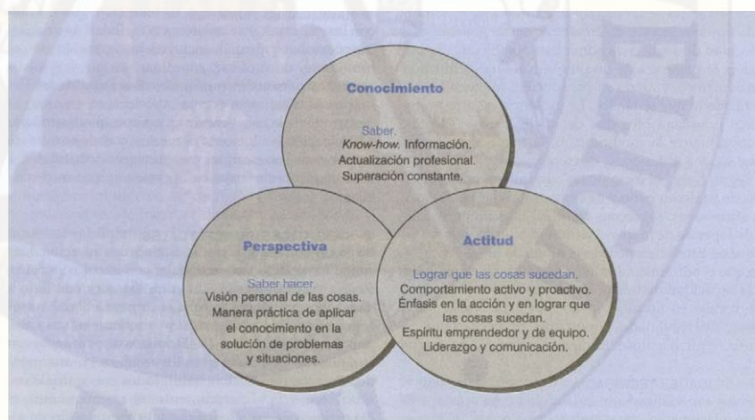


Figura 1.2. Competencias perdurables del administrador.¹⁹

2.2.2.4. Las principales funciones del administrador¹⁹

Es importante si de alguna empresa o institución nos quisiéramos referir, que independientemente de la importancia que tendrá el

¹⁹ Michael corleone – experto en administración de empresas, tesis de Administración de empresas – perfil de administrador – administración.

establecimiento o aplicación de un modelo como en este caso lo es el proceso administrativo, debemos también referirnos, al papel que como administradores tenemos en una organización, llamada de bienes o de servicios.

El número de departamentos varía según las necesidades de la misma empresa, dependiendo del departamento en que se encuentre el administrador, este realiza funciones como:

- **Producción:** Considerado tradicionalmente como uno de los departamentos clave, ya que se encarga del óptimo aprovechamiento y de la adecuada introducción de infraestructura en un organismo o empresa.
- **Mercadotecnia:** De suma importancia, dada su especialidad que hoy en día representa, y que sostiene en la empresa la responsabilidad de elaborar métodos eficientes en el manejo y coordinación de los sistemas de venta que la empresa ofrece a un mercado específico.
- **Finanzas:** Esta área se encarga de la obtención de fondos y del suministro del capital que se utiliza en el funcionamiento de la empresa, procurando disponer de los medios económicos necesarios para cada uno de los demás departamentos, con el objeto de que puedan funcionar debidamente.
- **Recursos humanos:** Departamento de vital importancia, ya que mediante el uso adecuado de programas de reclutamiento, selección, contratación, capacitación y desarrollo, se allega para la empresa del personal adecuado y afín a los objetivos de la misma.

2.2.2.5. Funciones del área de producción/operaciones

La función de producción/operaciones de un negocio consta de todas las actividades que convierten insumos en bienes y

servicios. La administración de producción/operaciones se refiere a los insumos, las transformaciones y los productos que varían de una industria y un mercado a otro. Una operación fabril transforma o convierte insumos como materias primas, trabajo, capital, máquinas e instalaciones en bienes y servicios terminados.

Función	DESCRIPCIÓN
1. Procesos	Las decisiones de los procesos se refieren al diseño del sistema de producción material. Las decisiones específicas incluyen elección de tecnología, distribución de las instalaciones, análisis del flujo del proceso, ubicación de las instalaciones, equilibrio de las líneas, control de procesos y análisis de transportes.
2. Capacidad	Las decisiones de la capacidad se refieren a determinar los niveles óptimos de producción de la organización, ni demasiado ni muy poco. Las decisiones específicas incluyen pronósticos, planificación de instalaciones, planificación acumulada, programación, planificación de capacidad y análisis de corridas.
3. Inventarios	Las decisiones de inventarios se refieren a la administración del nivel de materias primas, trabajo en proceso y productos terminados. Las decisiones específicas incluyen qué ordenar, cuándo ordenar, cuánto ordenar y manejo de materiales.
4. Fuerza de trabajo	Las decisiones de la fuerza de trabajo se refieren a la administración de los empleados especializados, semiespecializados, oficinistas y administrativos. Las decisiones específicas incluyen diseño de puestos, medición del trabajo, enriquecimiento de los trabajos, normas laborales y técnicas de motivación.
5. Calidad	Las decisiones de la calidad pretenden garantizar la calidad de los productos y servicios producidos. Las decisiones específicas incluyen control de calidad, muestras, pruebas, certificación de calidad y control de costos.

Fuente: Adaptado de R. Schroeder, *Operations Management* (Nueva York: McGraw Hill Book Co., 1981): 12.

2.2.2.6. Funciones del área de la Mercadotecnia

Según Laura Fischer y Jorge Espejo, autores del libro "Mercadotecnia", las principales funciones de la mercadotecnia, son:

La investigación de mercado: Ésta función implica la realización de estudios para obtener información que facilite la práctica de la mercadotecnia, por ejemplo, para conocer quiénes son o pueden

ser los consumidores o clientes potenciales, identificar sus características (qué hacen, dónde compran, porqué, dónde están localizados, cuáles son sus ingresos, etc...), determinar sus necesidades o deseos y el grado de predisposición que tienen para satisfacerlos, etc...

Decisiones sobre el producto: Ésta función está relacionada con el diseño del producto, en cuanto a su variedad, calidad, diseño, marca, envase y características; en síntesis, todo aquello con lo que se pretenderá satisfacer las necesidades o deseos del grupo o mercado meta para el que fue creado. En este punto, cabe recordar que un producto es cualquier ofrecimiento que puede satisfacer una necesidad o deseo y podría ser una de las diez ofertas básicas: 1) Bienes, 2) servicios, 3) experiencias, 4) eventos, 5) personas, 6) lugares, 7) propiedades, 8) organizaciones, 9) información y 10) ideas.

Decisiones de precio: Ésta función implica la fijación de un precio que sea conveniente por una parte, para el mercado meta (para que pueda adquirirlo) y por otra, para la empresa u organización (para que perciba utilidades).

Distribución o Plaza: Ésta función es la que se encarga de establecer las bases para que el producto llegue del fabricante al consumidor, por ejemplo, mediante un sistema de distribución directa (del productor al cliente final) o indirecta (cuando existe al menos un nivel de intermediarios).

Promoción: Esta función de la mercadotecnia, se encarga de: 1) Dar a conocer el producto al mercado meta, 2) persuadirlo para que lo adquiera o 3) recordarle la existencia de un producto que ya conoce. En este punto, cabe recordar que las principales herramientas de la mezcla o mix de promoción son: La venta

personal, la publicidad, la promoción de ventas, las relaciones públicas y el marketing directo.

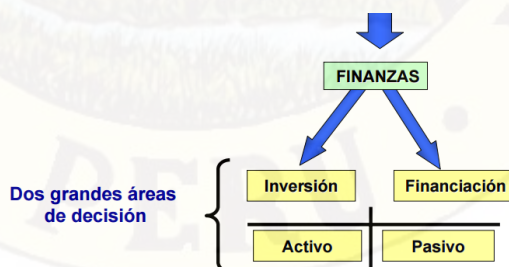
Venta: Ésta función implica la realización de toda actividad que genere en los clientes el último impulso hacia el intercambio. Es en este punto, donde se hace efectivo el esfuerzo de las actividades anteriores.

Posventa: Ésta función está relacionada con toda actividad (por lo general, servicios) que se realiza después de la venta para asegurar la plena satisfacción del cliente. La premisa de ésta función es: "Lo importante no es vender una vez, sino permanecer en el mercado (en este punto se analiza nuevamente el mercado con fines de retroalimentación)".

2.2.2.7. Funciones del área de la finanzas

El área de finanzas tiene implícito el objetivo del máximo aprovechamiento y administración de los recursos financieros.

Todas las funciones de las finanzas (o del encargado o del área o departamento de las finanzas) en una empresa, se basan en dos funciones principales: la función de inversión y la función de financiamiento.



Fuente: Universidad Autónoma de Madrid

2.2.2.8. Funciones del área de Recursos Humanos

Las funciones que se realizan en la mayoría de los departamentos de recursos humanos son las que describimos a continuación.

- ✓ Función de empleo
- ✓ Función de administración de personal
- ✓ Función de retribución
- ✓ Función de desarrollo de los recursos humanos Función de relaciones laborales
- ✓ Función de servicios sociales

2.3. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La formación Profesional del diseño curricular 2008 se relaciona significativamente con el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

1. La Formación Profesional del diseño curricular 2008 se relaciona significativamente con la actitud en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008.
2. La Formación Profesional del diseño curricular 2008 se relaciona significativamente con la perspectiva en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008.
3. La Formación Profesional del diseño curricular 2008 se relaciona significativamente con el ejercicio profesional en el sector privado de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

Busca personalmente informaciones acerca de clientes, proveedores y competidores.

Consulta con especialistas en asesoría empresarial y técnica. Utiliza contactos o redes de comunicación para obtener información útil.

COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD

Asume con responsabilidad y dedicación los compromisos adquiridos con los clientes. No deja los trabajos a medias sino que los culmina hasta que el cliente esté satisfecho.

FORMACIÓN PROFESIONAL

En un sentido amplio la Formación Profesional, comprende todas las actividades, más o menos organizadas y estructuradas (que conducen o no a una cualificación reconocida) que pretenden dotar a los individuos de conocimientos, aptitudes y competencias necesarias y suficientes para que puedan ejercer una profesión o un conjunto de profesiones.

OCUPACIÓN PROFESIONAL

La ocupación profesional se define como el conjunto de funciones, obligaciones y tareas que desempeña un individuo en su trabajo, oficio o puesto de trabajo, independientemente de la rama de actividad donde aquélla se lleve a cabo y de las relaciones que establezca con los demás agentes productivos y sociales, determinados por la Posición en el Trabajo.

EGRESADOS EN ADMINISTRACIÓN

Profesionales que han salido de la Universidad después de haber concluido satisfactoriamente los diez ciclos de formación profesional en la especialidad de Administración.

TITULADOS EN ADMINISTRACIÓN

Son los profesionales que han obtenido su grado académico de Licenciados en Administración.

FORMACIÓN ACADÉMICA

La formación académica es una dimensión integral por lo que el currículum y las actividades pedagógicas están impregnadas de los valores propiamente humanos y cristianos.

COMPETENCIA PROFESIONAL

La competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado. Esta competencia está vinculada al desempeño profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación hombre-trabajo.

MERCADO LABORAL

Uno de los más importantes desajustes entre la oferta y la demanda de empleo proviene del desconocimiento de la situación actual y la posible evolución del mercado de trabajo, dándose, aún en estos tiempos de desempleo estructural, profesiones con mayor oferta de puestos de trabajo que demandantes cualificados.

CURRÍCULO

Una serie de principios, los cuales, fundamentan diversos escenarios. Como consecuencia, estos principios llegan a infundir los propósitos y procesos para una formación integral. Los diversos medios a los que se recurren surgen de los principios. Lo integral en el currículum, corresponde a la vinculación entre el individuo y lo sociocultural, y que, sustenta el Proyecto Educativo Institucional, interactuando en su entorno, y respondiendo a las necesidades del mismo.

DISEÑO CURRICULAR

Conjunto de componentes relacionados entre sí de manera secuencial y organizada que permiten identificar contenidos, metodología, cronograma y secuencia de las acciones de enseñanza – aprendizaje de una institución.

“El currículum es un proyecto educativo integral con carácter de proceso, que expresa las relaciones de interdependencia en un contexto histórico - social, condición que le permite rediseñarse sistemáticamente en función del desarrollo social, progreso de la ciencia y necesidades de los estudiantes, que se traduzca en la educación de la personalidad del ciudadano que se aspira a formar”(Addine, 2000).

ÁREA DE OPERACIONES:

El área de Operaciones se encarga de la parte operativa de la empresa, es decir, de su funcionamiento, el área de operaciones es la que se encarga de establecer las políticas, manuales, procedimientos e instrucciones de cómo se hacen las cosas en la empresa, también debe encargarse de hacer revisiones constantes que permitan mejorar la operación, en pocas palabras, imagina que es una empresa que se dedica a fabricar algo, operaciones se encarga de definir el proceso para fabricar ese producto, sin embargo, debe establecer puntos de medida y control que les revele si el procedimiento para la elaboración es el adecuado o hay que mejorarlo.

ÁREA DE FINANZAS:

Se entiende por finanzas a todas aquellas actividades relacionadas con el intercambio y manejo de capital. Las finanzas son una parte de la economía ya que tienen que ver con las diferentes maneras de administrar dinero en situaciones particulares y específicas. Las finanzas pueden ser divididas en finanzas públicas o privadas dependiendo de quién sea el sujeto que administre el capital: si un individuo particular o si el Estado u otras instituciones públicas.

ÁREA DE MARKETING/MERCADOTECNIA:

La mercadotecnia o marketing consiste en un conjunto de principios y prácticas que se llevan a cabo con el objetivo de aumentar el comercio, en especial la demanda. El concepto también hace referencia al estudio de los procedimientos y recursos que persiguen dicho fin.

Área de recursos humanos: una empresa cuenta con diversos tipos de recursos que le permiten funcionar y alcanzar sus metas. Los empleados, trabajadores y colaboradores son quienes conforman lo que se conoce como recursos humanos de una entidad.

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

➤ **VARIABLE INDEPENDIENTE:**

X: Formación profesional del diseño curricular 2008

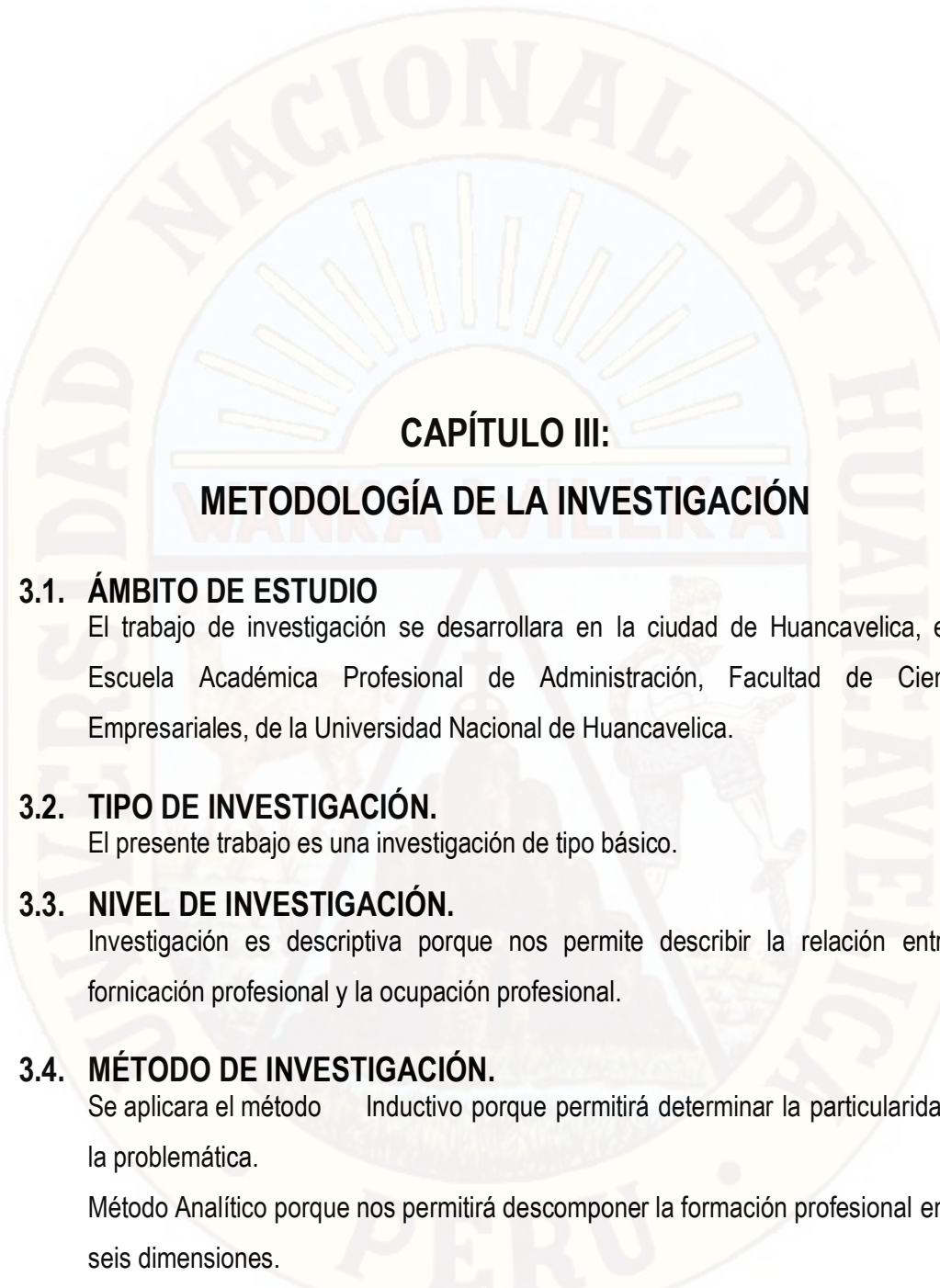
➤ **VARIABLE DEPENDIENTE:**

Y: Ejercicio profesional

2.6. DEFINICIÓN OPERATIVA DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE (X) Formación profesional del diseño curricular	Se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.	Conocimiento: Formación Potencial Formación Aplicada	N° de créditos de ciencias básicas N° de créditos de cultura general y humanidades N° de créditos de tecnología básica N° de créditos de investigación N° de créditos de actividades formativas N° de créditos de formación específica N° de créditos de prácticas pre profesionales N° créditos de talleres técnicos
	Toda actividad técnica ó científica y su consiguiente responsabilidad.	Perspectiva	Pone el conocimiento en acción Sabe transformar la teoría en práctica

VARIABLE DEPENDIENTE (Y) Ejercicio profesional	Implica, la actuación profesional y por ende se requiere como condición indispensable la inscripción en la matrícula del Colegio y su habilitación anual, para actuar profesionalmente en todo el ámbito del país.	Aplica el conocimiento al análisis de situaciones Soluciona problemas Dirige el negocio
	Actitudes	Dirigir Motivar Comunicar Saca adelante las cosas
		Finanzas
	Sector Público o privado	Marketing
		Recursos Humanos
		Operaciones



CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO

El trabajo de investigación se desarrollara en la ciudad de Huancavelica, en la Escuela Académica Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Nacional de Huancavelica.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El presente trabajo es una investigación de tipo básico.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

Investigación es descriptiva porque nos permite describir la relación entre la formación profesional y la ocupación profesional.

3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

Se aplicara el método Inductivo porque permitirá determinar la particularidad de la problemática.

Método Analítico porque nos permitirá descomponer la formación profesional en sus seis dimensiones.

Método descriptivo porque nos permitirá describir la relación ente la formación Profesional (6 dimensiones) y la ocupación profesional.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es no experimental, de corte transversal porque la información será recabada en un solo momento.

3.6. POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO.

3.7.1. POBLACIÓN.

Lo constituirán los 72 egresados del año 2013 de la Escuela Académica Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, quienes fueron formados con el plan curricular 2008

3.7.2. CANTIDAD DE MUESTRA.

Se encuestará a 13 egresados del año 2013 de la Escuela Académica Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, quienes fueron formados con el plan curricular 2008

3.7.3. MUESTREO

Por la naturaleza del estudio el muestreo es el no probabilístico de tipo intencional.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. TÉCNICAS

- ✓ Autoevaluación
- ✓ Observación

3.7.2. INSTRUMENTOS

- ✓ Cuestionario para la autoevaluación de la ocupación profesional
- ✓ ficha de observación de la calificaciones obtenidas por los estudiantes.

3.8. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS TÉCNICAS BIBLIOGRÁFICAS.

Ficha.- Nos servirá para registrar aspectos esenciales de los materiales leídos y que organizados sistemáticamente nos permitirá valiosa fuente donde acumulan nuestras más significativas experiencias.

TÉCNICA DE CAMPO.

Observación.-Por qué nos permite obtener información directamente a la recolección de datos de los 13 egresados titulados a agosto del 2015.

Instrumentos.- Fichas (localización e investigación); y Libreta de campo.



CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para obtener las conclusiones del trabajo de investigación a partir de los datos recopilados del trabajo de campo, se ha considerado imprescindible el procesamiento y análisis a través de la estadística descriptiva, tales como: cuadros de resumen simples e histograma. Para la validación estadística del instrumento de medición, la codificación y procesamiento de los datos se realizaron con el paquete estadístico Excel 2016.

Por otro lado, el presente trabajo de investigación tuvo como unidades de análisis a los egresados titulados de la escuela profesional de Administración de la facultad de ciencias empresariales y a los directivos de la institución que participaron; quienes han sido encuestados a través de una ficha.

4.1.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

(a) VARIABLE 01: FORMACIÓN PROFESIONAL

CUADRO N° 01

¿Cree Ud. que las bases conceptuales y teóricas que adquirió en la universidad tiene un análisis lógico y de conocimiento científico?

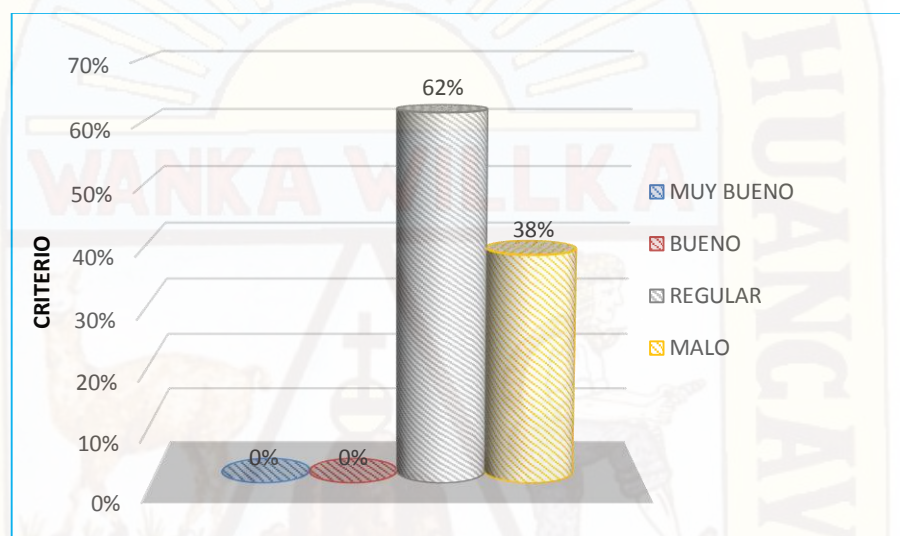
Criterio	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
MUY BUENO	0	0%	0%
BUENO	0	0%	0%

REGULAR	8	62%	62%
MALO	5	38%	100%
Total	13	100%	

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a egresados de Administración de la UNH

GRAFICO N° 01

¿Cree Ud. que las bases conceptuales y teóricas que adquirió en la universidad tiene un análisis lógico y de conocimiento científico?



Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

El 62% de los egresados considera que las bases conceptuales y teóricas que han adquirido en la universidad tiene un análisis lógico y de conocimiento científico regular, Mientras que un 38% coincide que las bases conceptuales y teóricas que adquirió en la universidad es malo; ya que las bases conceptuales y teóricas que adquirió en la universidad no tiene un análisis lógico y de conocimiento científico.

Las Bases teóricas y conceptuales implican a su vez desarrollar los conocimientos y destrezas en cuanto a las bases teóricas. Mientras que el análisis lógico y tecnológico implica tener conocimiento sistemático y actualizado.

CUADRO N° 02

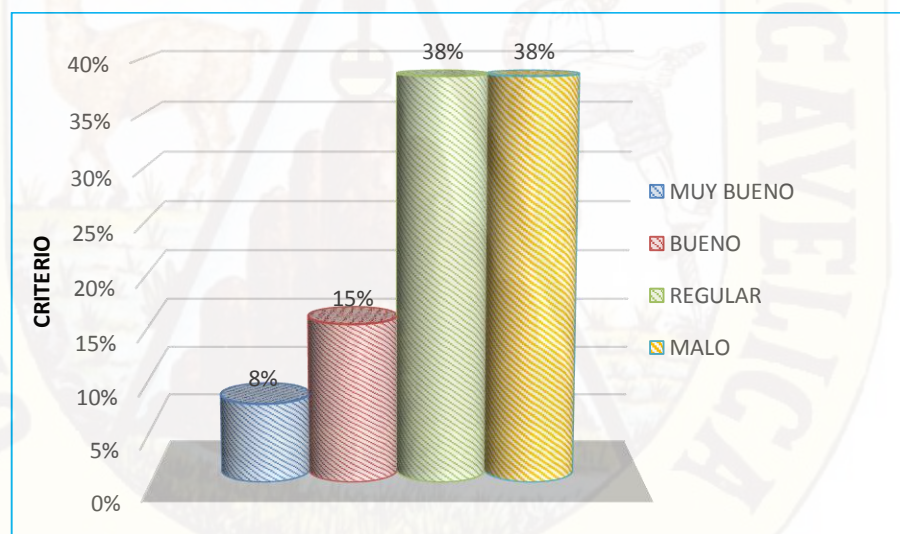
¿Considera que la formación cultural y humana tiene una visión orgánica y crítica de la realidad?

Criterio	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
MUY BUENO	1	8%	8%
BUENO	2	15%	23%
REGULAR	5	38%	62%
MALO	5	38%	100%
Total	13	100%	

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a egresados de Administración de la UNH

GRAFICO N° 02

¿Considera que la formación cultural y humana tiene una visión orgánica y crítica de la realidad?



Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a los egresados de administración indagando sobre formación cultural y humana la visión orgánica y crítica de la realidad, se encontró que el 8% de los egresados encuestados considera que la formación cultural y humana es muy bueno para una visión orgánica de la realidad, un 15% considera la formación cultural y humana es bueno para una visión orgánica de la realidad. Mientras

que un 38% considera que la formación cultural y humana es regular para una visión orgánica de la realidad; y otro 38% considera que la formación cultural y humana es malo para una visión orgánica de la realidad.

Los dos últimos porcentajes no dejan de ser preocupantes debido a que en conjunto representan un 76% de egresados que no están conformes con la formación cultural y humana para una visión orgánica de la realidad que recibieron, lo cual debe ser analizado por las directivos de la carrera de administración, de tal manera que se corrijan las falencias que se estén presentando.

CUADRO N° 03

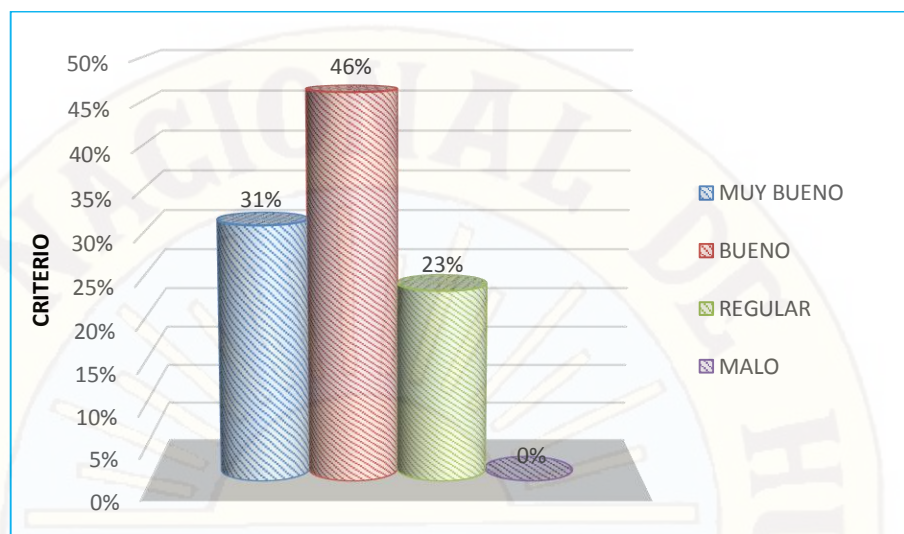
¿Cómo ve el análisis y comprensión de los modelos de tecnologías básicas y su relación con el área de especialidad?

Criterio	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
MUY BUENO	4	31%	31%
BUENO	6	46%	77%
REGULAR	3	23%	100%
MALO	0	0%	100%
Total	13	100%	

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a egresados de Administración de la UNH

GRAFICO N° 03

¿Cómo ve el análisis y comprensión de los modelos de tecnologías básicas y su relación con el área de especialidad?



Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

En el instrumento aplicado se muestra que el 31% de los egresados considera que el análisis y comprensión de los modelos tecnologías básicas y su relación con el área de especialidad es muy bueno, un 46% considera que es bueno; el análisis y comprensión de los modelos de tecnologías básicas y su relación con el área de especialidad. Mientras que un 23% hace referencia que es regular el análisis y comprensión de los modelos de tecnologías básicas y su relación con el área de especialidad.

TABLA N° 04

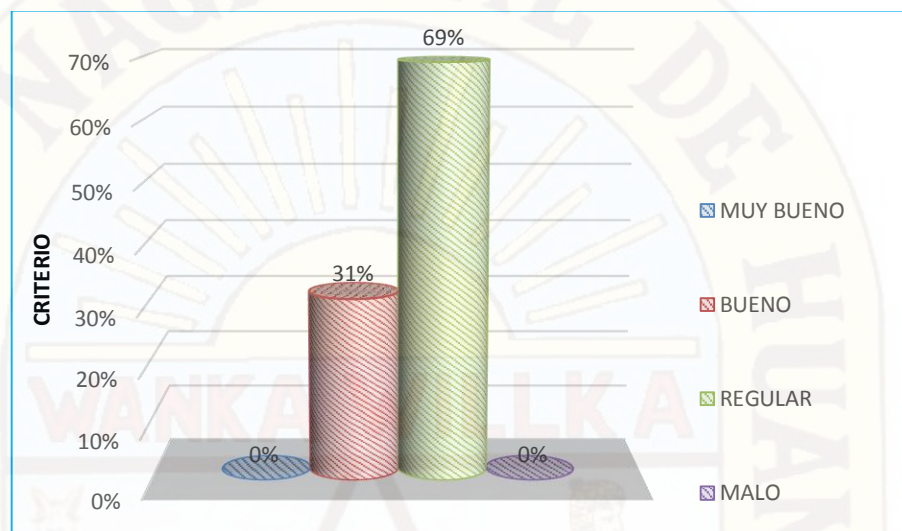
¿Cree Ud. que las bases conceptuales y teóricas que adquirió en la universidad tiene un análisis lógico y de conocimiento científico?

Critério	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
MUY BUENO	0	0%	0%
BUENO	4	31%	31%
REGULAR	9	69%	100%
MALO	0	0%	100%
Total	13	100%	

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a egresados de Administración de la UNH

GRAFICO N° 04

¿Cree Ud. que las bases conceptuales y teóricas que adquirió en la universidad tiene un análisis lógico y de conocimiento científico?



Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Del instrumento aplicado sobre las bases conceptuales y teóricas que adquirió en la universidad tiene un análisis lógico y de conocimiento científico, se muestra que el 31% de los egresados considera que es bueno las bases conceptuales y teóricas que adquirió en la universidad y tiene un análisis lógico y de conocimiento científico, en tanto un 69% de los egresados considera que es regular las bases conceptuales y teóricas que adquirió en la universidad tiene un análisis lógico y de conocimiento científico

TABLA N° 05

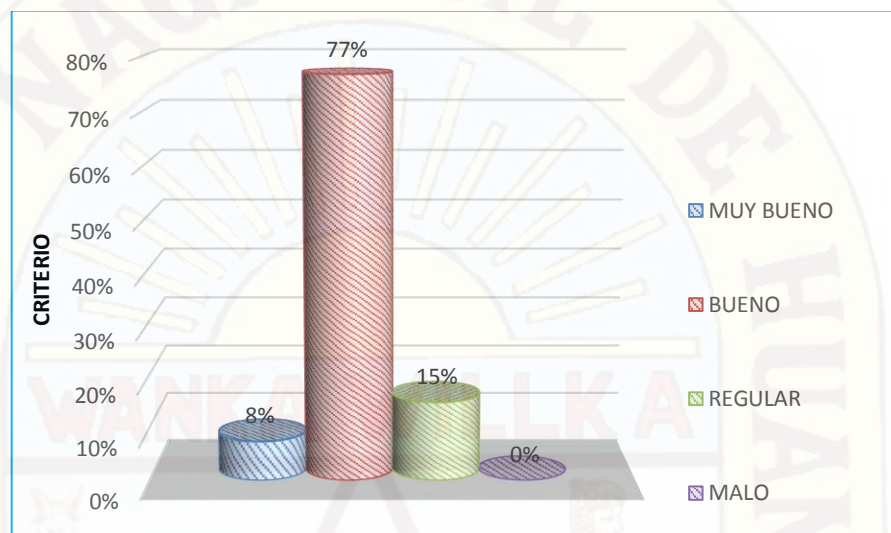
¿Participó activamente en la educación física y el deporte como cultivo del arte y sus diferentes manifestaciones?

Crterio	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
MUY BUENO	1	8%	8%
BUENO	10	77%	85%
REGULAR	2	15%	100%
MALO	0	0%	100%
Total	13	100%	

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a egresados de Administración de la UNH

GRAFICO N° 05

¿Participó activamente en la educación física y el deporte como cultivo del arte y sus diferentes manifestaciones?



Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Del instrumento aplicado; el 8% de los egresados considera que es muy bueno la participación activa en la educación física y el deporte como cultivo del arte y sus diferentes manifestaciones, un 77% de los egresados considera que es buena la participación activa en la educación física y el deporte como cultivo del arte y sus diferentes manifestaciones. Mientras que un 15% considera que es regular el significado de la educación física y el deporte como cultivo del arte y sus diferentes manifestaciones.

TABLA N° 06

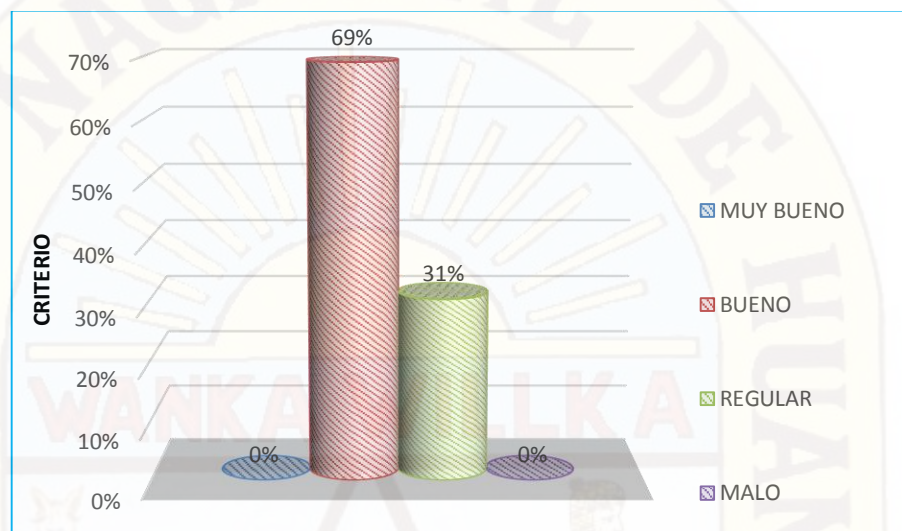
¿Con los conocimientos básicos y las tecnologías adquiridas en el campo profesional podrá Ud. solucionar los problemas?

Critério	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
MUY BUENO	0	0%	0%
BUENO	9	69%	69%
REGULAR	4	31%	100%
MALO	0	0%	100%
Total	13	100%	

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a egresados de Administración de la UNH

GRAFICO N° 06

¿Con los conocimientos básicos y las tecnologías adquiridas en el campo profesional podrá Ud. solucionar los problemas?



Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Del instrumento aplicado; el 69% de los egresados considera que es bueno conocimientos básicos y las tecnologías adquiridas en el campo profesional para así poder solucionar los problemas, mientras que un 31% de los egresados considera que es regular los conocimientos básicos y las tecnologías adquiridas para así poder solucionar los problemas.

TABLA N° 07

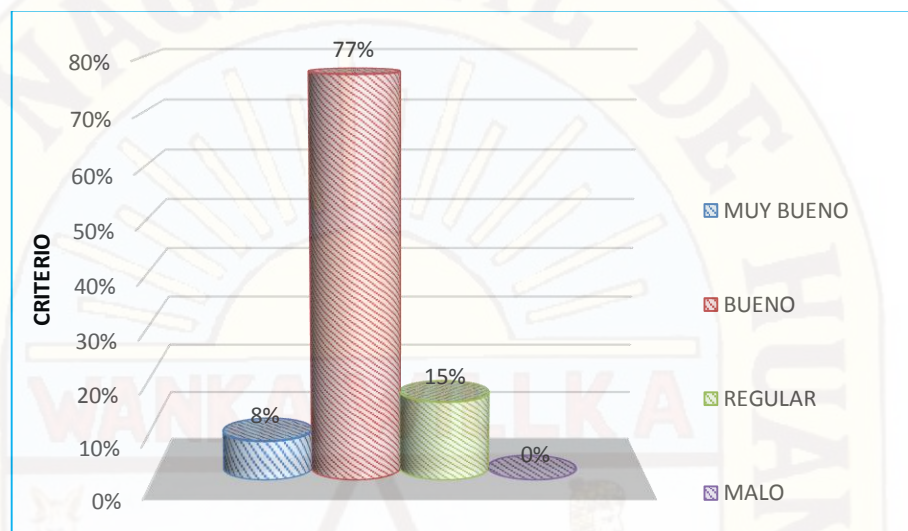
¿En sus prácticas profesionales desarrollo la observación la creatividad e iniciativa?

Criterio	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
MUY BUENO	1	8%	8%
BUENO	10	77%	85%
REGULAR	2	15%	100%
MALO	0	0%	100%
Total	13	100%	

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a egresados de Administración de la UNH

GRAFICO N° 07

¿En sus prácticas profesionales desarrollo la observación la creatividad e iniciativa?



Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Del instrumento aplicado; el 8% de los egresados muestra que es muy bueno en su práctica profesional desarrollando la observación, la creatividad e iniciativa, un 77% de los egresados muestra que es bueno en su práctica profesional desarrollando la observación, la creatividad e iniciativa. Mientras que un 15% considera que es regular en sus práctica profesional desarrollando la observación, la creatividad e iniciativa.

TABLA N° 08

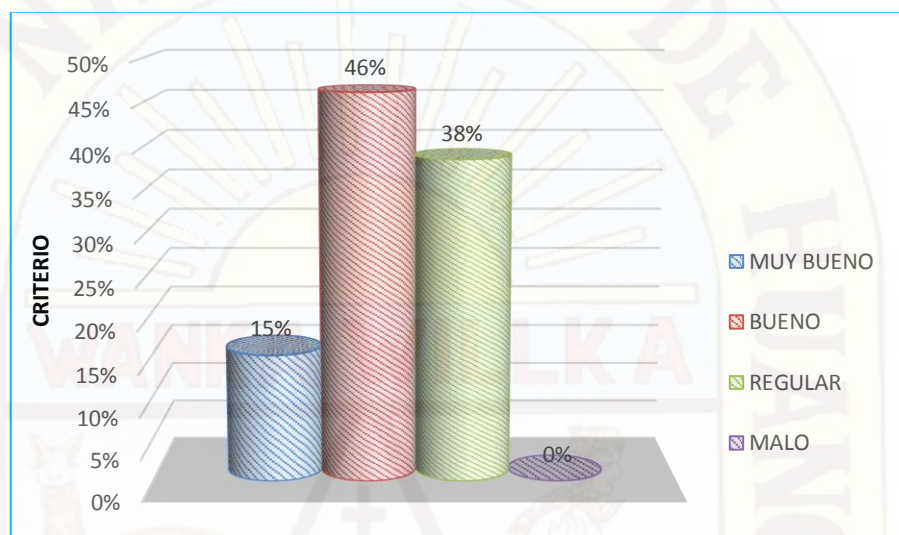
¿Considera que logro adquirir competencias propias de la carrera que sean útiles en las prácticas profesionales y que le sirvan para una certificación?

Criterio	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
MUY BUENO	2	15%	15%
BUENO	6	46%	62%
REGULAR	5	38%	100%
MALO	0	0%	100%
Total	13	100%	

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a egresados de Administración de la UNH

GRAFICO N° 08

¿Considera que logro adquirir competencias propias de la carrera que sean útiles en las prácticas profesionales y que le sirvan para una certificación?



Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Del instrumento aplicado sobre si logró adquirir competencias propias de la carrera que sean útiles en las prácticas profesionales y que le sirvan para una certificación; el 15% de los egresados muestra que es muy bueno las competencias adquiridas propias de la carrera que son útiles en las prácticas profesionales y que le sirve para una certificación, un 46% de los egresados muestra que es bueno las competencias adquiridas propias de la carrera que son útiles en las prácticas profesionales y que le sirve para una certificación. Mientras que un 38% considera que es regular las competencias adquiridas propias de la carrera que son útiles en las prácticas profesionales y que le sirve para una certificación.

TABLA N° 09

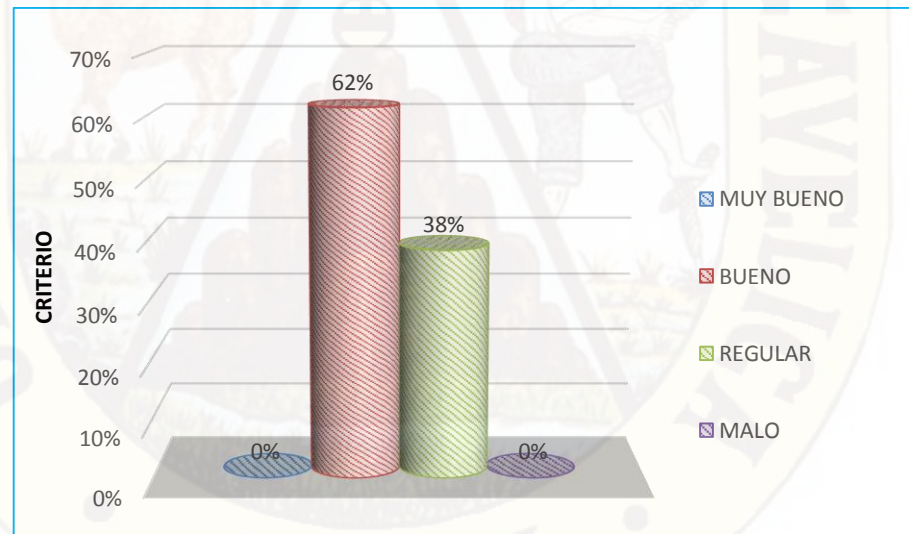
¿Considera que logro adquirir competencias propias de la carrera en los talleres técnicos desarrollados, que le sean productivos en la Actualidad?

Criterio	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
MUY BUENO	0	0%	0%
BUENO	8	62%	62%
REGULAR	5	38%	100%
MALO	0	0%	100%
Total	13	100%	

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a egresados de Administración de la UNH

GRAFICO N° 09

¿Considera que logro adquirir competencias propias de la carrera en los talleres técnicos desarrollados, que le sean productivos en la Actualidad?



Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

Del instrumento aplicado sobre si logró adquirir competencias propias de la carrera en los talleres técnicos desarrollados, que le sean productivos en la Actualidad; el 62% de los egresados muestra que son buenos las competencias adquiridas propias de la carrera en los talleres técnicos desarrollados, que le sean productivos en la Actualidad. Mientras que un 38%

considera que es regular las competencias adquiridas propias de la carrera en los talleres técnicos desarrollados, que le sean productivos en la Actualidad

(b) VARIABLE 02 “EJERCICIO PROFESIONAL”.

En la actualidad se ha notado una creciente competencia propia de los profesionales en el mercado laboral por misma saturación hace que los profesionales se hagan más competitivos acorde a la expectativa del mercado privado y público.

El ejercicio profesional hace incidencia los aspectos valorativos de la experiencia de egresados de la carrera profesional de administración.

CUADRO N° 10

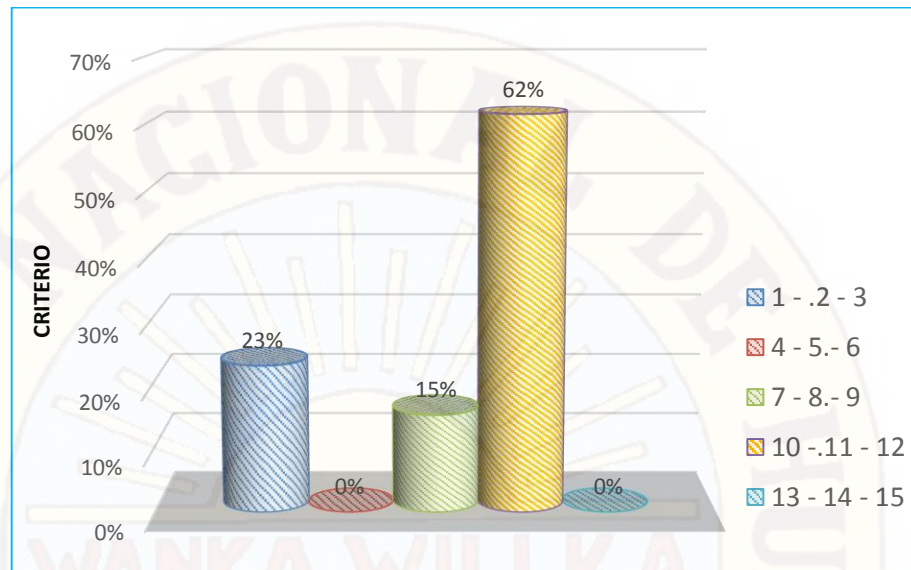
Perspectiva. Evalúa la condición personal que permite al administrador diagnosticar situaciones y proponer soluciones creativas e innovadoras

Criterio	ESCALA	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
<i>La capacidad pone el conocimiento en acción.</i>	1-2-3	3	23%	23%
<i>Sabe transformar la teoría en practica</i>	4-5-6	0	0%	23%
<i>Aplica el conocimiento al análisis de situaciones.</i>	7-8-9	2	15%	38%
<i>Soluciona problemas con facilidad o requiere alternativa.</i>	10-11-12	8	62%	100%
<i>Su trabajo demuestra siempre dedicación excepcional.</i>	13-14-15	0	0%	100%
Total		13	100%	

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a sus superiores inmediato egresados de Administración de la UNH

GRAFICO N° 10

Perspectiva. Evalúa la condición personal que permite al administrador diagnosticar situaciones y proponer soluciones creativas e innovadoras



Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

De acuerdo a los resultados del instrumento aplicado a los egresados de administración sobre Perspectiva; si evalúa la condición personal que permite al administrador diagnosticar situaciones y proponer soluciones creativas e innovadoras, el 23% de los egresados considera con una escala valorativa de que el administrador diagnostica la situaciones y propone soluciones creativas en la escala **(1-2-3) que representa la capacidad del conocimiento en acción**, un 15% de los egresados considera con una escala valorativa de que el administrador diagnostica la situación y propone soluciones creativas en la escala **(7-8-9) que representa que aplica el conocimiento al análisis de situaciones**. Mientras que un 62% de los egresados considera con una escala valorativa de que el administrador diagnostica la situación y propone soluciones creativas en la escala **(10-11-12) que representa que Soluciona problemas con facilidad o requiere alternativa**.

CUADRO N° 11

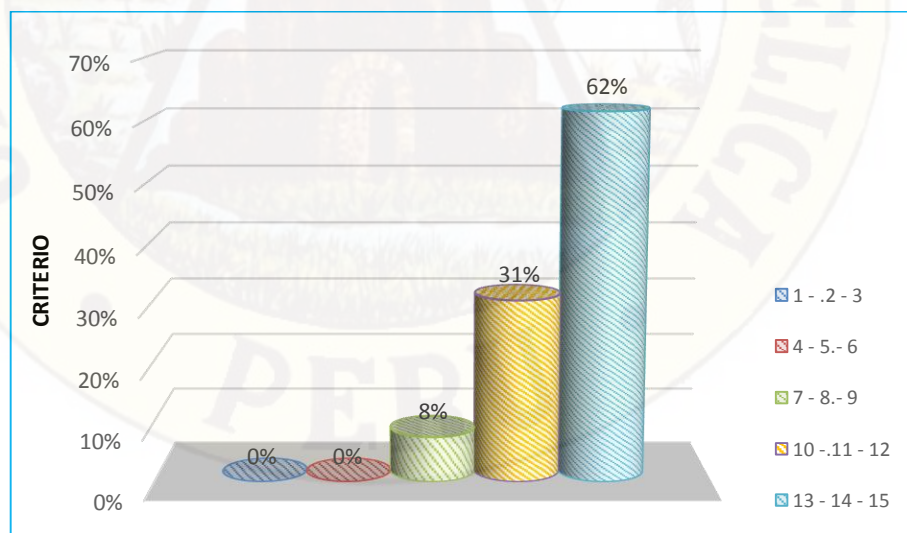
Actitudes: Evalúa el comportamiento personal del administrador frente a las situaciones de trabajo representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan

Criterio	ESCALA	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
<i>Comete demasiados errores y el servicio demuestra desinterés y descuido.</i>	1-2-3	0	0%	0%
<i>En general satisface las expectativas del área donde trabaja.</i>	4-5-6	0	0%	0%
<i>Trabaja motivado con presión sus resultados son óptimos.</i>	7-8-9	1	8%	8%
<i>Siempre hace bien su trabajo y está en constante comunicación.</i>	10-11-12	4	31%	38%
<i>Dirige motiva y comunica y saca adelante las cosas.</i>	13-14-15	8	62%	100%
Total		13	100%	

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a sus superiores inmediato egresados de Administración de la UNH

GRAFICO N° 11

Actitudes: Evalúa el comportamiento personal del administrador frente a las situaciones de trabajo representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan



Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

De acuerdo a los resultados del instrumento aplicado a los egresados de administración sobre Actitudes: sí, evalúa el comportamiento personal del

administrador frente a las situaciones de trabajo representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan, el 8% de los egresados considera con una escala valorativa del comportamiento personal del administrador frente a las situaciones de trabajo en el estilo personal de hacer que las cosas sucedan; refieren en la escala **(7-8-9) que representa que Trabaja motivado con presión y sus resultados son óptimos.**, un 31% de los egresados considera con una escala valorativa del comportamiento personal del administrador frente a las situaciones de trabajo en el estilo personal de hacer que las cosas sucedan; refieren en la escala **(10-11-12) que representa que siempre hace bien su trabajo y está en constante comunicación.** Mientras que un 62% de los egresados considera con una escala valorativa del comportamiento personal del administrador frente a las situaciones de trabajo en el estilo personal de hacer que las cosas sucedan; refieren en la escala **(13-14-15) que representa que dirige motiva y comunica y saca adelante las cosas.**

CUADRO N° 12

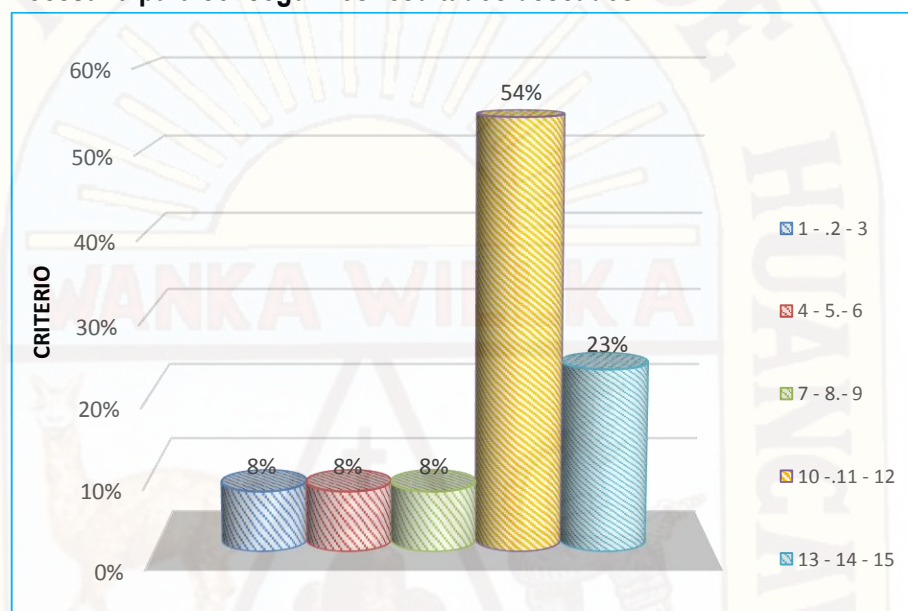
Sector Publico: Evalúa el rendimiento de las gerencias o departamentos que están a su cargo, la manera como el empleado se dedica al trabajo y ejecuta el servicio dentro del plazo estipulado, considere la vigilancia necesaria para conseguir los resultados deseados

Criterio	ESCALA	FRECUENCIA	%	% ACUMULADO
<i>Es imposible contar con sus servicios por lo cual requiere vigilancia permanente.</i>	1-2-3	1	8%	8%
<i>No produce siempre los resultados deseados, si no se le vigila bastante.</i>	4-5-6	1	8%	15%
<i>Puede confiarse en el (o ella), si se ejerce una vigilancia normal.</i>	7-8-9	1	8%	23%
<i>Es dedicado, solo necesita una breve instrucción.</i>	10-11-12	7	54%	77%
<i>Merece la máxima confianza. No requiere vigilancia.</i>	13-14-15	3	23%	100%
Total		13	100%	

Fuente: Resultado de encuestas aplicadas a sus superiores inmediato egresados de Administración de la UNH

GRAFICO N° 12

Sector Publico: Evalúa el rendimiento de las gerencias o departamentos que están a su cargo, la manera como el empleado se dedica al trabajo y ejecuta el servicio dentro del plazo estipulado, considere la vigilancia necesaria para conseguir los resultados deseados



Fuente: Elaboración propia - encuesta aplicada

De acuerdo a los resultados del instrumento aplicado a los egresados de administración sobre Sector Publico: Sí evalúa el rendimiento de las gerencias o departamentos que están a su cargo, la manera como el empleado se dedica al trabajo y ejecuta el servicio dentro del plazo estipulado, el 8% de los egresados considera con una escala valorativa el rendimiento de las gerencias o departamentos que están a su cargo, la manera como el empleado se dedica al trabajo y ejecuta el servicio dentro del plazo estipulado; refieren en la escala **(1-2-3) que representa que es imposible contar con sus servicios por lo cual requiere vigilancia permanente**, el 8% de los egresados considera con una escala valorativa el rendimiento de las gerencias o departamentos que están a su cargo, la manera como el empleado se dedica al trabajo y ejecuta el servicio dentro del plazo estipulado; refieren en la escala **(4-5-6) que representa que no**

produce siempre los resultados deseados, si no se le vigila bastante, el 8% de los egresados considera con una escala valorativa el rendimiento de las gerencias o departamentos que están a su cargo, la manera como el empleado se dedica al trabajo y ejecuta el servicio dentro del plazo estipulado; refieren en la escala **(7-8-9) puede confiarse en el (o ella), si se ejerce una vigilancia normal**, el 54% de los egresados considera con una escala valorativa el rendimiento de las gerencias o departamentos que están a su cargo, la manera como el empleado se dedica al trabajo y ejecuta el servicio dentro del plazo estipulado; refieren en la escala **(10-11-12) que representa que es dedicado, solo necesita una breve instrucción**, el 23% de los egresados considera con una escala valorativa el rendimiento de las gerencias o departamentos que están a su cargo, la manera como el empleado se dedica al trabajo y ejecuta el servicio dentro del plazo estipulado; refieren en la escala **(13-14-15) que representa que merece la máxima confianza. No requiere vigilancia**

4.2 DISCUSION DE RESULTADOS

Según el INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACION TECNOLOGICA (2001), Mediante la competencia laboral se busca responder al desafío de identificar y construir nuevos ámbitos de saberes, desde una perspectiva que permita al trabajador(a) una real capacidad de respuesta para asumir, reflexionar y actuar sobre las diferentes situaciones que se le presentan, y de ese modo transformar las condiciones, la anterior concepción pedagógica sustentada en simples calificaciones de vida para hacerlas más dignas tanto a sí mismo como a su entorno social.

La presente investigación llegó a la conclusión que de la formación profesional tiene una relación directa con el Ejercicio Profesional de los egresados de la carrera de administración de la universidad nacional de Huancavelica, por ende para una mejor educación superior y adecuada formación profesional no solo depende de mejorar la malla curricular, sino

también contar con catedráticos de primer nivel, especialistas en el tema, con constante capacitación y con experiencia laboral en varios ámbitos que le compete a su profesión. De esta manera y con algunos requisitos demás si se conseguirá tener profesionales productivos y competentes para el desarrollo de nuestra sociedad.



CONCLUSIÓN

Luego de haber realizado el proceso de investigación sobre “FORMACIÓN Y EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNH, PLAN CURRICULAR 2008”, teniendo como respaldo las técnicas de procesamiento y análisis de datos estadísticos aplicados al cuestionario respectivo podemos concluir con lo siguiente:

Del objetivo general el cual consiste en: “Identificar y describir la relación entre la Formación Profesional, con el ejercicio profesional laboral, de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008”. Se logró determinar que los egresados de administración de la Universidad Nacional de Huancavelica se desempeñan en distintos niveles jerárquicos de las diferentes organizaciones de la ciudad de Huancavelica y demás.

Se ha determinado que la FORMACIÓN PROFESIONAL se relaciona significativamente en el EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNH, PLAN CURRICULAR 2008, existiendo correlación de manera significativa y directa.

Se ha determinado que la Formación Profesional del diseño curricular 2008 se relaciona significativamente con la variable **perspectiva** en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008. En donde el 62% obtiene una escala de evaluación 10-11-12. Por lo tanto se considera comprobada la hipótesis general de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Se ha determinado que La Formación Profesional del diseño curricular 2008 se relaciona significativamente con la variable **actitud** en el ejercicio profesional de los egresados administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008. En donde se puede observar que el 31% tiene la escala de 10-11-12, y el 62% obtiene la escala 13-14-15 siendo esta la máxima escala. Por lo tanto se considera comprobada la hipótesis específica de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Se ha determinado que la Formación Profesional del diseño curricular 2008 se relaciona significativamente con el ejercicio profesional con el variable **sector público y privado** de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008. En donde 54% obtiene la escala 10-11-12 y 23 % están en la escala 13-14-15 quienes obtienen la máxima valoración. Por lo tanto se considera comprobada la hipótesis específica de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

De acuerdo a los resultados del instrumento aplicado a los egresados de administración sobre Sector Publico en la evolución del rendimiento de las gerencias o departamentos que están a su cargo, la manera como el empleado se dedica al trabajo y ejecuta el servicio dentro del plazo estipulado, el 54% de los egresados considera con una escala valorativa de (10-11-12) que representa que es dedicado, solo necesita una breve instrucción, el 23% de los egresados considera con una escala valorativa el rendimiento de las gerencias o departamentos que están a su cargo, la manera como el empleado se dedica al trabajo y ejecuta el servicio dentro del plazo estipulado; refieren en la escala (13-14-15) que representa que merece la máxima confianza. No requiere vigilancia

Sin embargo un 38% considera que la formación cultural y humana es regular para una visión orgánica de la realidad; y otro 38% considera que la formación cultural y humana es mala para una visión orgánica de la realidad.

Los dos últimos porcentajes no dejan de ser preocupantes debido a que en conjunto representan un 76% de egresados que no están conformes con la formación cultural y humana para una visión orgánica de la realidad que recibieron, lo cual debe ser analizado por las directivos de la carrera de administración, de tal manera que se corrijan las falencias que se estén presentando

Las conclusiones son a su vez el resultado del análisis e interpretación de una serie de artículos y documentos y a su vez la propia experiencia de los autores de esta tesis, los cuales han finalizado su ciclo de estudio, y que durante cinco años observaron falencias, debilidades y fortalezas en el proceso de formación en la escuela profesional de administración.

RECOMENDACIONES

En el desarrollo de los capítulos se debe realizar un análisis integral del mismo, más no es suficiente analizar una serie de datos y establecer conclusiones, es necesario establecer una serie de recomendaciones que tienen el objetivo de ser implementadas para la solución de las deficiencias analizadas. A continuación se emiten una serie de recomendaciones para las deficiencias previamente identificadas en desarrollo de esta investigación:

- Conforme a los resultados estadísticos de las hipótesis se tiene que las variables de estudio tienen una relación significativa pero que los niveles de cada variable son medianos, lo que indica que hay que hacer esfuerzos para mejorar la capacidad de nuestros profesionales. Empezando de nuestra variable conocimiento (malla curricular)
- Incrementar el número de créditos y horas a las asignaturas de la especialidad.
- Rediseñar el plan curricular incluyendo la participación de los egresados de Administración.
- Crear el centro de emprendimiento en la escuela o en la facultad.
- Establecer mayores alianzas con las empresas de la ciudad de HUCA y Huancayo.
- Contextualizar los casos de estudio vistos en la carrera al contexto de la ciudad y el país, debido a que se toman casos y situaciones internacionales con poca relación local.
- Incentivar el estudio del idioma inglés en los estudiantes de administración, de hecho debería ser implementado como asignatura obligatoria durante toda la carrera con un número determinado de créditos.
- Articular la formación profesional en relación a lo que el sector productivo que necesita.
- Realizar visitas empresariales a diferentes empresas de las distintas ciudades de nuestro país para que de esta manera el estudiante y futuro profesional sepa los procesos que realizan y sus necesidades a suplir.
- Promover el uso de software especializados de administración y sistemas de información, por ejemplo el software de administración SAP, software contables, de inventarios, entre otros.

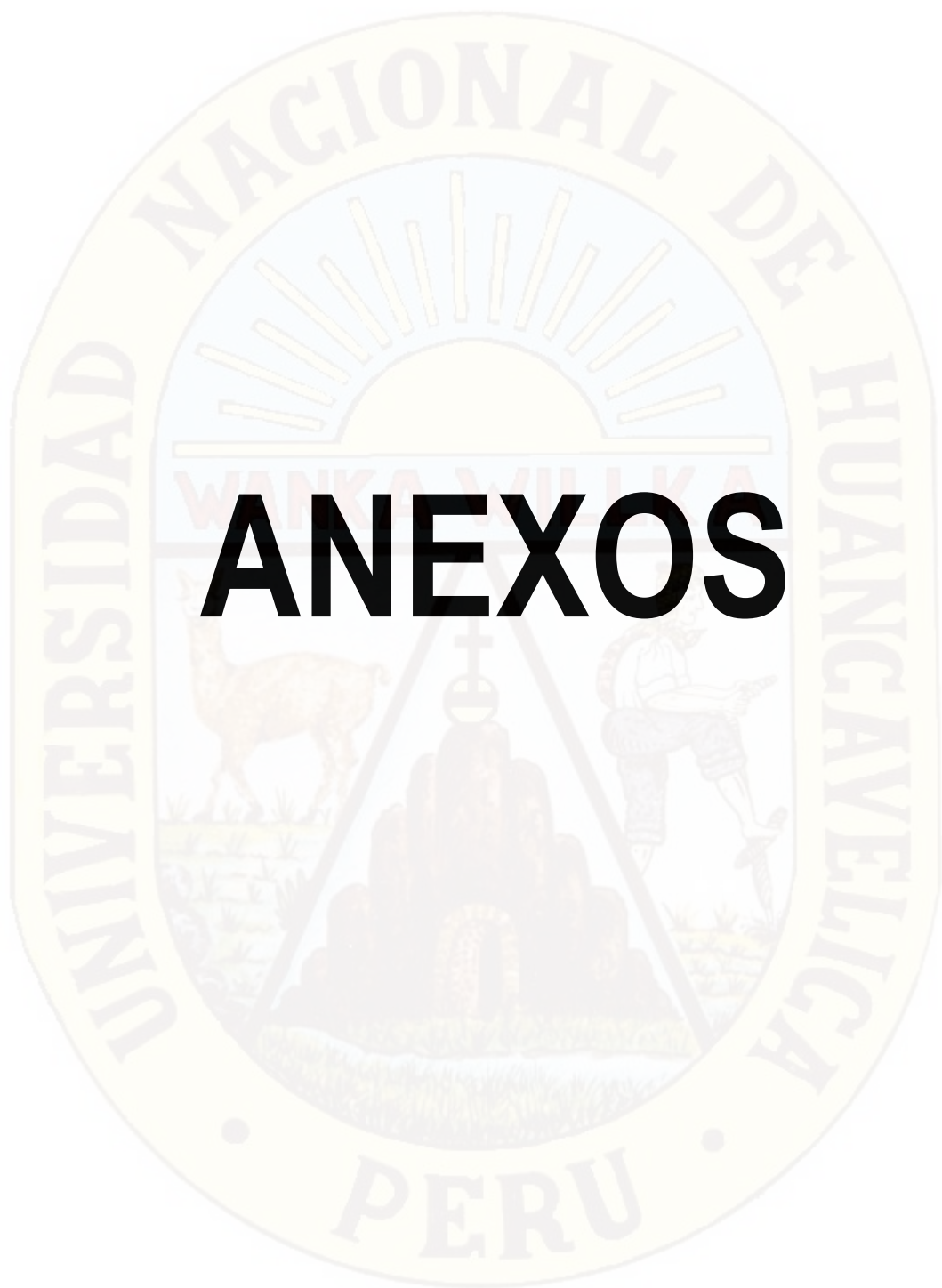
- Propiciar alianzas productivas entre la Universidad del sector empresarial, de tal manera que haya una retroalimentación en cuanto a las necesidades y requerimientos de ambos.



BIBLIOGRAFÍA

- ✓ A.O.A.C. (1995). "Official Methods of Analysis". Association of Analytical Chemists. USA: Board.
- ✓ Alcira, I. (2002). Laboratorio de Calidad de productos lácteos.
- ✓ Artica, L. (2009). Lactología técnica. (Vol. II). Huancayo - Peru: UNCP.
- ✓ Battro, P. (2011). www.culturaquesera.com.ar Producir XXI. (P. Ing. Ind. Battro, Editor) Recuperado el 2012, de www.produccion-animal.com.ar.
- ✓ Cockrill, F. (1 999). Fundamentos de Tecnología Láctea. Zaragoza - España: Acribia.
- ✓ Córdova, H. (2001). Laboratorio de Calidad de productos lácteos. Zaragoza - España: Acribia.
- ✓ Expertos, 5. (1 999). Aditivos Alimentarios FAO/OMS. Roma: Ministerio de Salud.
- ✓ Frabro, M. (2008). Comparacion de Técnicas. Industrial Lechera.
- ✓ Frisvad, J. (1 981). Physiological criteria and mycotoxin production as aids in identification of common asymmetric *Penicillia*. Amsterdam: Applied and Environmental Microbiology.
- ✓ Hax, A. M. (2003). Gestion Empresarial con una Vision Estrategica. España: Dolmen.
- ✓ INDECOPI. (1987). Norma Técnica 203-010. Peru.
- ✓ Jenkins. (2001). Productos lácteos. Zaragoza - España: Acribia.
- ✓ Keating, K. (2006). Introducción a la Lactología. Distrito Federal - México: Limusa, S.A.
- ✓ Laval, A. (1 990). Manual de Industrias lácteas. Madrid - España: Acribia.
- ✓ Magan, N., & Lacey, J. (1988). Ecological determinants of mould growth in stored grain (Vol. 7). Australia: International Journal of Food Microbiology.
- ✓ Maker, P. (2003). Mohos en la Industria Alimenticia. España: Infotecnica N° 1.
- ✓ Medina, R. K. (2004). Methods to determine esterolytic and lipolytic activities of lactic acid bacteria. Health Microbiology.
- ✓ Mendoza. (2006). Elaboración de productos lácteos. México: Mc Graw Hill.
- ✓ MERCOSUR. (1 998). Reglamento técnico del queso azul. Montevideo . Montevideo.
- ✓ Morales, A. (1 994). La Evaluación Sensorial de los Alimentos en la Teoría y en la Práctica. Zaragoza - España: Acribia S.A.
- ✓ Muntaner. (2005). Planta piloto para la elaboración de queso. Barcelona.
- ✓ Muñoz, D., Rosero, J., & Cabrera, G. (15 de 03 de 2010). Rangos de control de humedad relativa y temperatura en cavas de maduración de quesos. Scielo, 8(1), 6.
- ✓ Murry, R. (2001). Laboratorio de industrialización de productos lácteos. México: Monterrey.
- ✓ Pitt, J. (1 980). The genus *Penicillium* and its teleomorphic states *Eupenicillium* and *Talaromyces*. London: Academic Press.
- ✓ Pitt, J., & Hocking, A. (1997). Fungi and Food Spoilage. Blackie Academic and Professional. (London ed.).
- ✓ Pitt, J., & Leistne, L. (1 991). Toxigenic *Penicillium* species. En J. Smith, & R. Henderson (Edits.). Florida: Mycotoxins and Animal Foods.

- ✓ Revilla, A. (1987). Calidad de productos lácteos. México: Mc Graw Hill.
- ✓ Salafranca, J. (1999). Contaminacion Cruzada. Zaragoza. España: Acribia.
- ✓ Siegel, S. (1 988). Nonparametric statistics for the Biological Sciences. New York, USA: 2a ed Mc Graw-Hill.
- ✓ Tamine, A. (1994). Yogurt, Ciencia y Tecnología. Zaragoza - España: Acribia.
- ✓ Tarrazó, J., & Bon J. y Mulet, A. (1995). Influencia de la Temperatura en la Maduración del Queso Mahón. España, Departamento de Tecnología de Alimentos, Universidad Politécnica de Valencia.
- ✓ Ureña, R., & Arrigo, M. (1 997). Introducción a la Evaluación Sensorial. Lima, Perú: UNALM.
- ✓ Victoria E. Erosa, Pedro Ramirez y Juna Ortiz. (2004). Competencias profesionales de área de administración, la perspectiva de estudiantes, profesores, egresados y empleadores. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco: E. Erosa.
- ✓ Villareal, M. G. (2 002). Ciencias y Tecnología de Alimentos. Panama.
- ✓ Zhiminaicela, J., Rosales, M., Sánchez, C., Tripaldi, P., Rojas, C., & Tinoco, M. y. (2008). Aplicacion de cepas aisladasde penicillium roquefort, en la elaboracion de quesos de pasta azul. Congreso de Ingenieria de los Alimento (pág. 6). Ecuador: Universidad Particular de Loga.



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA
TÍTULO: “FORMACIÓN Y EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNH, PLAN CURRICULAR 2008”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL ¿De qué manera se relaciona la formación profesional, con el ejercicio profesional laboral de los egresados de administración de la FCE de la UNH, del Plan Curricular 2008?	GENERAL. Identificar y describir la relación entre la Formación Profesional, con el ejercicio profesional en sector privado, de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008.	GENERAL La formación Profesional del diseño curricular 2008 se relaciona significativamente con el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008.	VARIABLE INDEPENDIENTE (X) Formación profesional	Conocimiento: Formación Potencial Formación Aplicada	N° de créditos de ciencias básicas N° de créditos de cultura general y humanidades N° de créditos de tecnología básica N° de créditos de investigación N° de créditos de actividades formativas	TIPO DE INVESTIGACIÓN. Tipo básico
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y) Ejercicio profesional	Perspectiva	N° de créditos de formación específica N° de créditos de prácticas pre profesionales N° créditos de talleres técnicos	NIVEL DE INVESTIGACIÓN. Investigación es descriptivo - correlacional
					Pone el conocimiento en acción Sabe transformar la teoría en práctica Aplica el conocimiento al análisis de situaciones Soluciona problemas Dirige el negocio	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN. Método Inductivo método analítico Método descriptivo
					Dirigir Motivar Comunicar Saca adelante las cosas	
					Finanzas	
					Marketing	
					Recursos Humanos	
					Operaciones	
				Sector público y privado		

ESPECÍFICO 4. ¿De qué manera se relaciona la Formación Profesional con la perspectiva en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008?	ESPECIFICO. 1. Identificar y describir la relación entre la Formación Profesional, con la perspectiva en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008.	ESPECIFICO. 1. La Formación Profesional del diseño curricular 2008 se relaciona significativamente con la perspectiva en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008	VARIABLE INDEPENDIENTE (X) Formación General VARIABLE DEPENDIENTE (Y) actitud			DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. Es no experimental, de corte transversal POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO. POBLACIÓN. 72 egresados del año 2013 de la E.A.P de Administración CANTIDAD DE MUESTRA. 13 egresados del año 2013 de la E.A.P de Administración
5. ¿De qué manera se relaciona la Formación Profesional, con la actitud en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008?	2. Identificar y describir la relación entre la Formación Profesional con la actitud en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008.	2. La Formación Profesional del diseño curricular 2008 se relaciona significativamente con la actitud en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008.	VARIABLE INDEPENDIENTE (X) Formación Profesional VARIABLE DEPENDIENTE (Y) Perspectiva			

6. ¿De qué manera se relaciona la Formación Profesional, con el sector privado en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008	3. Identificar y describir la relación entre la Formación Profesional, con el sector privado en el ejercicio profesional de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008.	3. La Formación Profesional del diseño curricular 2008 se relaciona significativamente con el ejercicio profesional en el sector privado de los egresados de administración de la FCE de la UNH, Plan curricular 2008	VARIABLE INDEPENDIENTE (X) Formación en Profesional VARIABLE DEPENDIENTE (Y) Ejercicio profesional en el sector privado		
---	--	---	--	--	--

Anexo N° 02: Ficha de encuesta referente a formación profesional

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES E. A. P. DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE ENCUESTA

TESIS: “FORMACIÓN Y EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNH, PLAN CURRICULAR 2008”

FORMACIÓN PROFESIONAL

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación cuyo objetivo es describir cómo se relaciona la Formación Profesional con el Ejercicio Profesional de los egresados de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad nacional de Huancavelica del plan curricular 2008. La información que nos proporciones se utilizará para fines de la investigación y será estrictamente confidencial. Le solicitamos atentamente su cooperación y apoyo contestando a las siguientes afirmaciones

A continuación hay una serie de enunciados sobre situaciones con respecto la formación profesional. Por favor, luego de leer cada oración, marque con una (X) la opción que mejor representa sus conocimientos y experiencias. El significado de cada número se presenta en la escala siguiente:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------

FORMACIÓN POTENCIAL	1. ¿Cree Ud. que las bases conceptuales y teóricas que adquirió en la universidad tiene un análisis lógico y de conocimiento científico?	1	2	3	4
	2. ¿Considera que la formación cultural y humana tiene una visión orgánica y crítica de la realidad?	1	2	3	4
	3. ¿Cómo ve el análisis y comprensión de los modelos de tecnologías básicas y su relación con el área de especialidad?	1	2	3	4
	4. ¿Desarrollo la investigación en los diversos campos de la especialidad y los contextos problemáticos?	1	2	3	4
	5. ¿Participó activamente en la educación física y el deporte como cultivo del arte y sus diferentes manifestaciones?	1	2	3	4
FORMACIÓN APLICADA	6. ¿Con los conocimientos básicos y las tecnologías adquiridas en el campo profesional podrá Ud. solucionar los problemas?	1	2	3	4
	7. ¿En sus prácticas profesionales desarrollo la observación la creatividad y iniciativa?	1	2	3	4
	8. ¿Considera que logro adquirir competencias propias de la carrera que sean útiles en las prácticas profesionales y que le sirvan para una certificación?	1	2	3	4

EJERCICIO PROFESIONAL

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación cuyo objetivo es describir cómo se relaciona la Formación Profesional con el Ejercicio Profesional de los egresados de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad nacional de Huancavelica del plan curricular 2008. La información que nos proporciones se utilizará para fines de la investigación y será estrictamente confidencial. Le solicitamos atentamente su cooperación y apoyo contestando a las siguientes afirmaciones

Datos Adicionales:

Nombre completo:

Área donde se desempeña:

Cargo que desempeña:

Tiempo en la organización:

Instrucciones: Cada factor se divide en número de grados y de aplicación. Considere cada uno de ellos por separado y asigne solo un grado a cada factor. Indique en valor de puntos en la columna derecha.

EVALUACIÓN DEL EJERCICIO PROFESIONAL					
FACTORES DE EVALUACIÓN	GRADO				
1. Perspectiva	1-2-3	4-5-6	7-8-9	10-11-12	13-14-15
Evalúa la condición personal que permite al administrador diagnosticar situaciones y proponer soluciones creativas e innovadoras	La capacidad pone el conocimiento en acción	Sabe transformar la teoría en práctica	Aplica el conocimiento al análisis de situaciones	Soluciona problemas con facilidad o requiere alternativas	Su trabajo demuestra siempre dedicación excepcional
2. Actitudes	1-2-3	4-5-6	7-8-9	10-11-12	13-14-15
Evalúa el comportamiento personal del administrador frente a las situaciones de trabajo representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan	Comete demasiados errores y el servicio demuestra desinterés y descuido	En general satisface las expectativas del área donde trabaja	Trabaja motivado con presión sus resultados son óptimos	Siempre hace bien su trabajo Y está en constante comunicación	Dirige motiva y comunica y saca adelante las cosas
3. Sector Publico	1-2-3	4-5-6	7-8-9	10-11-12	13-14-15
Evalúa el rendimiento de las gerencias o departamentos que están a su cargo ,la manera como el empleado se dedica al trabajo y ejecuta el servicio dentro del plazo estipulado, considere la vigilancia necesaria para conseguir los resultados deseados	Es imposible contar con sus servicios por lo cual requiere vigilancia permanente	No produce siempre los resultados deseados, si no se le vigila bastante	Puede confiarse en el (o ella), si se ejerce una vigilancia normal	Es dedicado, solo necesita una breve instrucción	Merece la máxima confianza. No requiere vigilancia



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0377-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 30 de Mayo del 2016

VISTO:

Hoja de Trámite del Decanato N° 1253 de fecha 26-05-2016; Oficio N°0196-2016-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 20-05-2016, Informe N° 02-2016-AASM-AT-EPA-FCE/UNH de fecha 29-04-2016; solicitud presentada por los bachilleres **JOHN EDBER CULLANCO PEREZ y VICTORIANO SEDANO TAYPE**, solicitando la Ratificación de Miembros del Jurado para la revisión del informe final de tesis; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 36° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe una vez elaborada el informe y aprobado por el docente el asesor, el informe de investigación será presentado en tres ejemplares anillados a la Escuela Académico Profesional correspondiente, pidiendo revisión y declaración de apto para sustentación, por los jurados.

Que, el Artículo 37° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que la Escuela Académico Profesional estará integrado por tres docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente

Que, el Artículo 38° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe el Jurado nombrado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de 10 días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección.

Que mediante, Informe N° 02-2016-AASM-AT-EPA-FCE/UNH de fecha 29-04-2016, emitido por el docente asesor **LIC. ADM. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO** donde emite el resultado final de **APROBACIÓN** de la Tesis Titulado: **"FORMACIÓN Y EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNH, PLAN CURRICULAR 2008"** presentado por los bachilleres **JOHN EDBER CULLANCO PEREZ y VICTORIANO SEDANO TAYPE**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0377-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 30 de Mayo del 2016

En uso de las atribuciones establecida por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° RATIFICAR a los Miembros de Jurado para la Revisión del informe final de la tesis titulada: **"FORMACIÓN Y EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNH, PLAN CURRICULAR 2008"** presentado por los bachilleres **JONN EDBER CULLANCO PEREZ** y **VICTORIANO SEDANO TAYPE** para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; a los siguientes docentes:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| • Lic. Adm. Héctor QUINCHO ZEVALLOS | PRESIDENTE |
| • Mg. Fredy RIVERA TRUCIOS | SECRETARIO |
| • Econ. Juan William RODAS ALEJOS | VOCAL |
| • Mg. Alberto VERGARA AMES | SUPLENTE |

ARTÍCULO 2°.- ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3°.- NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



LIC. ADM. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFEA.
EPA
Interesado
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0883-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 28 de Noviembre del 2016

VISTO:

La Hoja de Trámite con Proveído N° 2848 de la Facultad de Ciencias Empresariales, de fecha 24-11-2016; solicitud presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas **VICTORIANO SEDANO TAYPE**, mediante la cual solicita se le declare expedito para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 se El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

De conformidad a lo dispuesto por el Artículo N° 85° del Estatuto Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 con resolución N° 001-2014-AE-UNH de fecha 18-12-2014, prescribe para obtener el título profesional se requiere: contar con el grado académico de bachiller obtenido en la Universidad Nacional de Huancavelica, la aprobación de una tesis preferentemente o trabajo de suficiencia profesional y; demás requisitos exigidos en el reglamento de Grados y Títulos de la UNH.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, de conformidad al Artículo 18° del Reglamento de Grados y Títulos aprobado mediante Resolución N° 0574-2010-R-UNH, la Resolución de Expedito es conferido por las respectivas Facultades de la Universidad Nacional de Huancavelica, y habiendo cumplido el interesado con los requisitos establecidos en el Artículo N° 19° del mismo Reglamento de Grados y Títulos

Que, mediante Resolución de Consejo de Facultad N° 073-2015-FCE-R-UNH de fecha 02 de Setiembre del 2015 se aprobó el Proyecto de Tesis Titulado: **"FORMACIÓN Y EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNH, PLAN CURRICULAR 2008"**, presentado por los bachilleres **JONN EDBER CULLANCO PEREZ y VICTORIANO SEDANO TAYPE**.

De conformidad al Libro de Acta de Sustentación de Tesis de la Escuela Académico Profesional de Administración fecha 22-09-2016 y el Acta de Sustentación de Informe Final de Tesis emitido por el **LIC. ADM. HECTOR QUINCHO ZEVALLOS**; Presidente de los Miembros del Jurado; donde el resultado final de la sustentación fue **APROBADO POR MAYORIA**.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0888-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 28 de Noviembre del 2016

RESUELVE:

ARTICULO 1°. DECLARAR EXPEDITO, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración al Bachiller **VICTORIANO SEDANO TAYPE**.

ARTÍCULO 2°. ELEVAR, la Presente Resolución al Consejo de Facultad, para su aprobación, adjuntando el expediente al Bachiller referido en el artículo primero de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



[Signature]
DR. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



[Signature]
CPCC. Luis Alberto MEDINA HERNANDEZ
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE.
E.P. Adm.
EXPEDIENTE.
Archivo.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0735-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 16 de Setiembre del 2016

VISTO:

Hoja de Trámite N° 2245 de fecha 09-09-2016, Solicitud S/N. presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **CULLANCO PEREZ JONN EDBER y SEDANO TAYPE VICTORIANO**; pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 83° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionara tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados,

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 574-2010-R-UNH, en su Artículo N° 39 si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitara al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N°0407-2016-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 31-08-2016, Informe N° 016-2016-JWRA-EAPA-FCE-UNH de fecha 24-06-2016, Informe N° 017-2016-FRT-FCE-UNH de fecha 08-07-2016 y Informe N° 018-2016-HQZ-FCE-UNH de fecha 22-07-2016, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado **"FORMACIÓN Y EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNH, PLAN CURRICULAR 2008"**, dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- PROGRAMAR la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: **"FORMACIÓN Y EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNH, PLAN CURRICULAR 2008"**, presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **CULLANCO PEREZ JONN EDBER y SEDANO TAYPE VICTORIANO** para el día Jueves 22 de Setiembre del 2016 a horas 10:00 a.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 0735-2016-FCE-R-UNH

Huancavelica, 16 de Setiembre del 2016

ARTICULO 2° **ENCARGAR** al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



CPCC. Luis Alberto MEDINA HERNANDEZ
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE.
JURADOS
ARCHIVOS